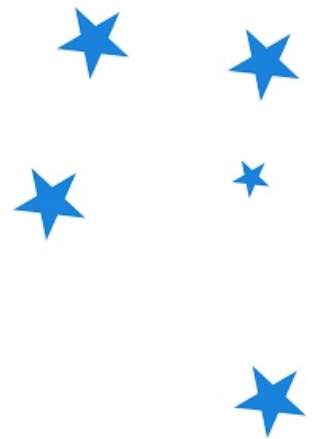


CUADERNOS del CONOSUR



Número 1

PREVENCION
DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO

Copyleft© Claudio San Juan

Todos los contenidos se pueden difundir libremente, con la única condición de que se cite la fuente.

Primera edición 2022.

CUADERNOS del CONOSUR. Número 1. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.- Claudio San Juan.- Buenos Aires, 2022.- 70 páginas.

ISBN: en trámite

Vea nuestro sitio en: <https://redsstalc.blogspot.com/>

Impreso en Argentina

Diseño de tapa: Sin autor

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Contenidos

- Presentación
- La prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el plano global, regional y local:
 - Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud
 - Organización Internacional de Normalización
 - Unión Europea (UE), Alianza del Pacífico y Mercado Común del Sur (MERCOSUR)
 - Organización Iberoamericana de Seguridad Social
 - Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.
- Gestión de la prevención de los riesgos psicosociales desde un enfoque de sistemas.
- Aspectos metodológicos para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Los riesgos psicosociales asociados en la gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en modalidades específicas.
- Epílogo
- Notas bibliográficas

Anexos

- Lineamientos para un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676 2020, que expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia, incluyendo los agentes psicosociales.
- CCT 649/2012 negociación colectiva, incluyendo cláusula sobre riesgos psicosociales en el trabajo.

PRESENTACION

En esta publicación se compilan una serie de documentos y materiales sobre prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el objeto de aportar una actualización para la Práctica Profesional.

Al respecto, cabe comentar que los mismos forman parte del módulo dictado en la diplomatura “Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención”.¹

Sus contenidos abarcan una reseña de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, tanto en el plano global, como en el regional y local.

Prosigue con la gestión de la prevención de los riesgos psicosociales desde un enfoque de sistemas, conforme la Norma ISO 45003:2021, seguido de los aspectos metodológicos para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, anticipando el desafío que plantea el uso del cuestionario COPSOQ-ARG.

También abordamos los riesgos psicosociales asociados en la gestión de salud y seguridad en el trabajo, en particular la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dónde se presenta la incógnita sobre la implementación del artículo 9 inciso b) del Convenio 190 de OIT, que requiere *“adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”*.

Finalmente, presentamos la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en modalidades específicas, para responder a los requisitos de los artículos 11 y 14 de la Ley 27.555 y su reglamentación, en materia de “Prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo”.

Por otra parte, hemos incorporado documentos y materiales de otras actividades realizadas en el marco de un proyecto que fuimos invitados por el Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico sobre "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 (Chile, Colombia, Perú y México) y los países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay).

Finalmente, cabe comentar que incluimos el trabajo final realizado para la primera cohorte de la diplomatura: Lineamientos para un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que a posteriori fue considerado en el ámbito Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR.

Aguardamos que esta nueva publicación contribuya al acervo técnico – normativo de la salud y seguridad en el trabajo en general y de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en, para su consulta y aplicación por parte de los actores e interlocutores del mundo del trabajo.

¹ <https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/CURSO-DE-DIPLOMATURA-EN-RIESGOS-PSICOSOCIALES-2022-5edicion-1.pdf>

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN EL PLANO GLOBAL, REGIONAL Y LOCAL

Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Organización Mundial de la Salud (OMS)

En 1984 un informe del Comité Mixto OIT-OMS definió que los factores psicosociales en el trabajo (FPST) *“consisten en 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”*. (OIT 1986:3)

Cuando los factores psicosociales en el trabajo pueden alterar la salud, se conceptualizan como factores de riesgo. (Michel Gollac, 2012).²

En 1984 un informe del Comité Mixto OIT-OMS consta de diez capítulos: 1. Introducción; 2. Concepto de los factores psicosociales en el trabajo; 3. Factores psicosociales en el trabajo; 4. Consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo; 5. Evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y de sus consecuencias; 6. Cuadros sinópticos de los factores psicosociales: indicadores, métodos y objetivos; 7. Acción a nivel de la empresa; 8. Acción a nivel nacional; 9. Acción a nivel internacional; 10. Observaciones y bibliografía

A posteriori de ese informe, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó *“Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”* (1988).³ Este libro responde al mandato de la Resolución WHA 27.53,⁴ y consta de seis partes: I - Introducción, II - Reacciones al estrés, III - Los factores de estrés sociales en el trabajo, IV - Diferencias individuales de vulnerabilidad al estrés, V - Formas de afrontar el estrés y mejorar la salud, y VI - Investigaciones futuras sobre factores psicosociales en el trabajo.

Las publicaciones antes citadas, junto con *“Factores psicosociales y de organización”*⁵ constituyeron los primeros aportes bibliográficos de los organismos internacionales.⁶

² *Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental* (Michel Gollac en *“Seminario Internacional «El desafío de los riesgos psicosociales en el trabajo»*, traducido por Gabriela Neffa, 25 al 28 de setiembre de 2012).

³ Organización Mundial de la Salud, 1988, compiladores: Raija Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/40996>

⁴ Resolución WHA 27.53 Los factores psicosociales y la salud, de la 27a. Asamblea Mundial de la Salud, 1974, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/95324>

⁵ Capítulo 34 de la *“Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo”* de la OIT (Edición en línea, 2012), <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

⁶ Otras publicaciones de la OIT: *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (2016), *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (2016), *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*, OIT (2013) SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, Ginebra: OIT, 2012 (2008), *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2016 - 2019), *Violence at work* (1998 – 2000 – 2006), *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2003), *Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo*, 2006 (2014, apartados sobre *“Salud mental en el trabajo”* y *“Violencia en el lugar de trabajo”*).

Organización Internacional de Normalización - International Organization for Standardization (ISO)

La Norma ISO 45001:2018 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*, en su cláusula 6.1.2 establece los requisitos para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades. Por otra parte, en su Anexo A (Informativo) *Orientación para el uso de este documento*, en el anteúltimo párrafo del punto A.6.1.2.1 Identificación de peligros describe: Los peligros pueden ser físicos, químicos, biológicos, *psicosociales*, mecánicos, eléctricos, o basados en el movimiento y la energía.

En tal sentido, se elaboró 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*, la cual fue publicada en junio 2021.

A diferencia de las definiciones de OIT y OMS, la norma ISO 45003:2021 define riesgo psicosocial como la *“combinación de la probabilidad de que se produzca una exposición a un peligro relacionado con el trabajo de naturaleza psicosocial y de la severidad de las lesiones y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros”*. En una nota subsiguiente orienta en el sentido siguiente: *“Los peligros de naturaleza psicosocial pueden incluir aspectos de la organización del trabajo, factores sociales en el trabajo, el entorno laboral, los equipos y las tareas peligrosas. En las Tablas 1, 2 y 3 de ISO 45003 figuran ejemplos detallados”*.

ISO 45003:2021 es la primera guía mundial cuyo objeto y campo de aplicación:

- Proporciona orientación con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de la SST basado en la Norma ISO 45001
- Permite a las organizaciones prevenir las lesiones y el deterioro de la salud relacionadas con el trabajo de sus trabajadores y otras partes interesadas, y promover el bienestar en el trabajo
- Es aplicable a organizaciones de todos los tamaños y en todos los sectores para el desarrollo, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua de lugares de trabajo seguros y saludables.

Es de resaltar que ISO 45003 no es una norma para certificar por parte de una organización externa, solo es una guía que promueve recomendaciones.

ISO 45003 es beneficiosa porque apoyar la salud mental dentro de una organización nunca ha sido más importante, además de contribuir a crear un entorno de trabajo positivo, este marco para gestionar la seguridad y salud psicológicas puede ayudarle a mejorar la resiliencia de su organización y a mejorar el desempeño y la productividad. Otros beneficios incluyen:

- Altos niveles de esfuerzo discrecional
- Mejor contratación, retención y diversidad
- Mayor compromiso de los trabajadores
- Mayor innovación
- Cumplimiento legal
- Reducción de la ausencia por estrés laboral, agotamiento, ansiedad y depresión

Para las organizaciones que buscan mejorar los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, la implantación de ISO 45003 y su alineación con los ODS envía un poderoso mensaje a los accionistas y partes interesadas, incluidos los empleados, de que realmente se preocupan por su equipo.

Ampliaremos este tema en el capítulo sobre “Gestión de la prevención de los riesgos psicosociales desde un enfoque de sistemas”.

Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial (PRIMA-EF)

PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework), creado en 2006, es un consorcio liderado por el Institute of Work, Health & Organisations (I-WHO) británico, vinculado a la Universidad de Nottingham.

Participan además el departamento de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el área de Salud Laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia).

Su objetivo consiste en proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea (UE), un marco que permita la traducción de la política y el conocimiento a la práctica efectiva en los lugares de trabajo.

PRIMA consiste en una estrategia práctica de resolución de problemas, sistemática y basada en la evidencia. El modelo se construye a partir de cuatro elementos necesarios:

- Evidencia científica.
- Marco legal.
- Directrices y guías de actuación.
- Consenso, basado en el diálogo social.

Elementos clave PRIMA-EF se ha elaborado partiendo de la revisión, análisis crítico y armonización de lo ya existente y con validez contrastada en la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental, de la seguridad y salud en el trabajo y de otros enfoques.

Del proyecto realizado, se ha derivado la Guía para empresarios y representantes de los trabajadores y los materiales complementarios como las Fichas orientativas.

Etapas del Modelo PRIMA. Los cinco elementos que incorpora la gestión del riesgo psicosocial, siguiendo el conocido Ciclo de Deming (P-D-C-A), son:

1. Centrarse en un colectivo, puesto o tareas concretas.
2. Evaluación de los riesgos para entender la naturaleza del problema y las causas subyacentes.
3. Diseño e implementación de acciones dirigidas a eliminar/reducir el riesgo.
4. Evaluación de las acciones.
5. Gestión activa y cuidadosa de todo el proceso.

Partiendo de ese proceso de mejora continua, el modelo se organiza en siete etapas y responde a la lógica de la gestión del riesgo, que dimana del marco legal vigente en salud laboral. El PRIMA-EF identifica aspectos clave y principios de buenas prácticas para las estrategias de prevención y gestión del riesgo psicosocial. Hacen referencia a tres elementos, que son los siguientes:

- Contenido de la intervención: elementos clave
- Contexto de la intervención: implementación exitosa
- Evaluación de la intervención: eficacia y mantenimiento de los resultados

La Nota Técnica 1056 del INSST,⁷ presenta los materiales del PRIMA-EF, un recurso específicamente dirigido a los dos actores principales en el seno de la empresa: la Guía para empresarios y representantes de los trabajadores.

Política de gestión de factores psicosociales en la Alianza del Pacífico

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, se desarrolla el proyecto “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 (Chile, Colombia, México y Perú) y países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay)”.⁸

Para el logro de los lineamientos, se prevén tres actividades:

- i. Revisión 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 diseño de la metodología de trabajo de los talleres a partir de lo revisado (documento diagnóstico).
- ii. Realización de talleres virtuales para recoger y generar los contenidos del documento “Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo”.
- iii. Redacción, edición y diseño del documento “Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo”.

Por otra parte, los lineamientos serán complementados con una campaña publicitaria sobre prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo.

Reseña de lo actuado en el periodo 2017 - 2021

A la par de la constitución de la primera “Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés”,⁹ impulsada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile, con fecha 29 de junio de 2017, e integrada por organismos de Colombia, México, Perú, Argentina; 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”*.

⁷ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ntp-1056w.pdf>, ver también <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second>.

⁸ Su introducción 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 (2017 y 2018) y de la Alianza del Pacífico (2018), se 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, operacionalizar acciones concretas que lleven al control y reducción de éstos y así desarrollar una cultura preventiva que contribuya al bienestar físico y mental de los trabajadores y la sustentabilidad de las empresas”.

⁹ <http://www.suseso.cl/605/w3-article-40836.html> y <http://www.relats.org/documentos/SST.Micrositio.Acta.pdf>

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 Perú¹⁰ y Argentina¹¹ desarrollaron sus instrumentos con base en el ISTAS21.

A partir de entonces transcurrieron mandatos y hechos concretos, a saber:

- La Declaración de Puerto Vallarta, de fecha 24 de julio de 2018, entre otros mandatos al GTL dispone: *“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, se realizaron el “III Foro Internacional de “Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral” y un Taller para la Red, los días 23 y 24 de noviembre de 2018, en la ciudad de Santiago de Chile.¹²
- 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”*.
- 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”*.
- 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.

Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

En el año 2020 el Subgrupo de Trabajo N° 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social” del MERCOSUR (SGT N° 10, Acta 2/2020)¹³ y el Grupo Mercado Común (GMC Ext Acta 2/2020) aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022 de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR (CETSST).

Uno de los temas previstos para el periodo 2021-2022 fue “Impulsar un «Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo»”. En tal sentido, aportamos un documento a los efectos de dar continuidad al “Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR”,¹⁴ con la propuesta de actividades, fecha estimada de culminación y bibliografía orientativa.¹⁵

¹⁰ Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: Un estudio psicométrico en población peruana, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2137589/6.Manuscrito-espa%C3%B1ol.pdf>

¹¹ <http://gesal.net.ar/copsq-arg/>

¹² <https://www.suseso.cl/605/w3-article-577873.html>

¹³ <https://documentos.mercosur.int/progrtrabajos/1182>

¹⁴ Aprobado por Res. 4/2015 del Grupo Mercado Común (GMC), <https://normas.mercosur.int/public/normativas/3101>

¹⁵ https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/84180_SGT10-CETSS_2021_ACTA1_ES.pdf

Los lineamientos para “Impulsar un «Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo»” se fundamentaron en el inciso 1 del artículo 25° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR¹⁶ que adopta principios y derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo:

“Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”

Otro sustento fue que en el año 2019 el SGT N° 10 aceptó la solicitud de incluir en el próximo “Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR”, como acción a implementar: *“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 de la XLVI Reunión de fecha 9 de mayo de 2019).¹⁷

Finalmente, se justificó la implementación de un programa regional de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, el abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social con los actores sociales.

Los lineamientos formularon un objetivo general: desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, y el desarrollo del programa con base en tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa e Inspectiva, mediante la realización de acciones en el ámbito de la CETSST del SGT N° 10, según el siguiente detalle.

1.- Dimensión Normativa

Objetivo específico: Analizar la aplicación práctica del Artículo 25° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Acciones:

- Promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Identificar otros instrumentos normativos sobre riesgos psicosociales en el trabajo que puedan ser útiles al objetivo general.

2.- Dimensión Formativa

Objetivo específico: Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Acciones:

- Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Fomentar actividades de formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- Desarrollar campañas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

3.- Dimensión Inspectiva

¹⁶ <https://documentos.mercosur.int/public/declaraciones/31>

¹⁷ https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/73161_SGT10_2019_ACTA01_ES.pdf

Objetivo específico: Abordar la inspección y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Acciones:

- Realizar operativos de inspección conjunta, bajo protocolos armonizados, en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Capacitar a los inspectores del trabajo en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo para el cumplimiento de las Decisiones CMC N° 32/06 y 33/06.

Los resultados iniciales de estos lineamientos fueron los productos que se presentaron como documentos de trabajo y que fueron puestos bajo análisis de la CETSST según Anexo VII del Acta 2/2021, y se describen en los capítulos correspondientes:¹⁸

- Estudio comparado de la normativa legal sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.
- Proyecto de Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Difusión de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo bajo un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- La verificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)

Finalmente, citamos 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)".*¹⁹

¹⁸ <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/8763> . Ni el acta ni los anexos fueron depositados en la Secretaría MERCOSUR

¹⁹ https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/11/III_EISST_Nov_2021_formato.pdf

Plano local: legislación nacional en materia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

ARGENTINA

Las cuestiones de RPST son un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 7: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU entiende que el acoso sexual en el lugar de trabajo se encuentra comprendido en artículo 7, inciso b del PIDESC (seguridad e higiene) y expresa preocupación porque el mismo no está prohibido expresamente en la legislación penal ni en la legislación laboral del Estado parte y porque no ha sido tipificado como delito.²⁰

Antecedentes programáticos:

Decreto Ley 19.587/72 de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que 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”*. Asimismo su 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”*.

El primer párrafo del art. 75 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (texto ordenado) 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”*.

Otras Normas Legales Vigentes.

- Ley 27.580 que aprueba el Convenio 190 de OIT sobre la violencia y el acoso (Boletín Oficial 15/12/2020)
- Declaración de la Cámara de Diputados de la Nación (2004): “Que vería con agrado que el Poder Ejecutivo, por intermedio del organismo que corresponda, incorpore al listado de enfermedades profesionales el estrés laboral, considerándolo de este modo como una enfermedad profesional contemplada en la ley de riesgos del trabajo 24.557. La SRT elevó a la Secretaría de Seguridad Social un proyecto para incorporar el Estrés laboral al listado de enfermedades profesionales, pero no prosperó su tratamiento.²¹
- Resolución 5/2007 MTESS: Crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

²⁰ https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/co/E-C-12-ARG-CO-3_sp.doc

²¹ A modo de referencia se transcribe en el anexo del presente cuaderno, la tabla de enfermedades laborales de Colombia, como modelos de listado que incluye los Agentes Psicosociales y otros (Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676 2020 de la República de Colombia).

- Res. 558/2009 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y sus modificatorias: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.
- Resolución 1844/13 del Ministerio de Salud: Crea el “Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.
- Resolución SRT 90/21 SRT: Aprueba el Plan Estratégico de la SRT. Su Objetivo Específico 3.7. prevé “Impulsar el análisis de la valoración de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo”²² y tres acciones:
 - 1) Proponer la incorporación de los riesgos psicosociales en la normativa que define y enumera las enfermedades profesionales;
 - 2) Incorporar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en las Comisiones de Trabajo de los Programas Nacionales de Prevención por Rama de Actividad;
 - 3) Desarrollar actividades de concientización que promuevan la evaluación de los riesgos psicosociales en los establecimientos.

Convenios Colectivos de Trabajo que incluyen cláusulas sobre riesgos psicosociales:

- Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto 214/2006, artículo 116: Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones: ... g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producirlos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.²³
- CCT 520/07 (Peluquería, Estética y Afines), artículo 59: Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos: Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del comité de condiciones y medio ambiente de trabajo, y de los comités de empresa, respecto de la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación. En este sentido se atenderán los siguientes aspectos: ... 4º) Consecuencias psicosociales.
- Acta Acuerdo celebrada entre el Sindicato Unico del Personal Aduanero de la República Argentina -SUPARA- y la Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP- (homologada por Resolución 924/2010 de la Secretaría de Trabajo),²⁴ artículo 8: ... Igualmente, reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas para lo cual elaborarán programas concretos y/o medidas de acción directa y positiva en las siguientes situaciones: ... c) Prevención y atención de factores psicosociales. Programas tendientes a atender y operar sobre los factores psicosociales a que pueden estar expuestos los agentes del Organismo en el marco de su relación laboral, producto

²² Este objetivo ya había sido incluido en la “II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019”, https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/IIESTRATEGIA_ARGENTINA_SST_2015-2019.pdf, firmada el 6 de mayo de 2015 por los actores sociales y los titulares de organismos internacionales, https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/Acuuerdo_II_Estrategia_Argentina_de_SST_2015-2019.pdf. Dejada sin efecto por el gobierno entrante en diciembre 2015.

²³ Párrafos idénticos en la CCT 927/2007 "E" entre la Asociación Trabajadores del Estado -ATE- y la Unión Personal Civil de la Nación -UPCN- y la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires; y en los Acuerdos celebrados entre la UPCN y Lotería Nacional Sociedad del Estado (homologado por Disposición 85/2009 de la Subdirección Nacional de Relaciones del Trabajo) y entre la UPCN y la ATE con Autoridad Cuenca Matanza Riachuelo -ACUMAR-, (homologado por Disposición 376/2014 de la Subdirección Nacional de Relaciones del Trabajo).

²⁴ Párrafo idéntico en el Acta Acuerdo celebrada entre la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos -AEFIP- y la AFIP (homologada por Resolución 925/2010 de la Secretaría de Trabajo).

de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se comprometen a impulsar acciones específicas tanto de prevención como de intervención con relación a los factores psicosociales aludidos, incluyendo los vinculados con violencia laboral.

Se entiende por violencia laboral todo acto, omisión o exclusión sistemática y recurrente, sostenida en el tiempo, que pueda afectar la salud o los derechos del trabajador a través de discriminación, amenazas, intimidación, acoso, maltrato físico o psicológico y/o toda otra forma de coacción.

- CCT 649/2012 (Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata Zona Atlántica con la Cámara de Comercio de Productos Químicos del Sudeste de la Provincia de Buenos Aires), apartado 3. Condiciones generales de trabajo: ... 3.9.2. Evaluación de riesgos psicosociales. Para evitar o minimizar los riesgos y daños psicosociales comunes en los lugares de trabajo, las empresas deberán garantizar un ambiente de trabajo que facilite la convivencia y procure un sentido de pertenencia a la empresa por parte de los trabajadores (continúa en el anexo del presente cuaderno).
- Sindicato Unico de Empleados de Loterías y Casinos con el Instituto Provincial de Loterías y Casinos S.E. de la Provincia de Misiones (homologado por la Resolución 1197/2015 de la Secretaría de Trabajo), artículo 12. Reconocimientos generales: Las partes reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas para lo cual elaborarán programas concretos y/o acciones en las siguientes situaciones: ... b) Prevención y atención de factores psicosociales. Promover acciones tendientes a obtener un ámbito laboral saludable.

Por el momento los CCT que recogen la cuestión de los FPS no desarrollan la obligación de una evaluación de riesgos puntual o la metodología que se llevará a cabo para su realización. (ej. evaluación de los riesgos psicosociales utilizando un método determinado).

A la par de los FPS, otro tema que incorporan los CCT es la prevención de Violencia Laboral.

BRASIL

- Norma Regulamentadora 17 (NR17) sobre Ergonomía, anexo II, punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho”.

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.
- En el marco del plan de formación en SST para inspectores de trabajo, se brindó a las y los funcionarios de la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo y de la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional, un curso virtual con herramientas para identificar, evaluar y recomendar medidas preventivas frente a riesgos psicosociales en el trabajo.²⁵

²⁵ https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_754947/lang--es/index.htm

El módulo de inspección y prevención de trastornos psicosociales del trabajo, de carácter teórico – práctico (con ejercicios y anexos para su aplicación), incluyó los contenidos siguientes:

1. Introducción (Algunos datos de contexto; Conceptos; Efectos en la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo; Especial referencia a los trabajadores informales y jóvenes).
2. Marco normativo internacional (Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la OIT; Otras iniciativas internacionales y regionales).
3. Marco normativo e institucionalidad nacional.
4. Gestión del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo (Identificación y evaluación del riesgo psicosocial; Medidas de prevención y protección; Participación de los trabajadores).
5. La inspección de trabajo y los riesgos psicosociales.
6. Resumen.
7. Bibliografía y lecturas recomendadas.

URUGUAY

- Ley 18.561 de Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el ámbito laboral y en las relaciones entre docente alumno. (Diario Oficial 21/09/2009)
- Decreto 256/2017: Reglamentación de la Ley 18.561.
- Decreto 40/2013: Aprueba el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior"
- Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT. (Diario Oficial 9/01/2020)
- Entre otras reglamentaciones sectoriales y específicas, cabe citar el Decreto 147/2012 que reglamenta las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros; el cual contiene un Capítulo VII sobre Carga Física, Carga Mental y Carga Psíquica
- Programa de Trabajo Decente 2015 – 2020: En este ámbito se desarrolló un plan de formación en SST para inspectores de trabajo, que incluyó un módulo sobre riesgos psicosociales.

Asimismo, con la colaboración del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud-ISTAS de España, y a solicitud de la Confederación de Funcionarios del Estado-COFE y del PIT-CNT, el 12 y 13 de marzo de 2019, OIT organizó el Seminario Internacional sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los actores tripartitos en el abordaje de los riesgos psicosociales en el trabajo, particularmente en lo relativo al reconocimiento de los problemas de salud mental derivados del trabajo y a la gestión de los riesgos psicosociales por medio de metodologías participativas de evaluación y control.²⁶

²⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_737425.pdf

GESTION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE UN ENFOQUE DE SISTEMAS

Este apartado tiene por objeto brindar herramientas teóricas y prácticas para un programa de implementación de prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, dentro de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST), conforme 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*.

“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”
(Artículo 3 del Convenio 155 de la OIT)

Introducción

El objeto y campo de aplicación de ISO 45003:2021 son:

- Proporcionar orientación con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de la SST basado en la Norma ISO 45001.
- Permitir a las organizaciones prevenir las lesiones y el deterioro de la salud relacionadas con el trabajo de sus trabajadores y otras partes interesadas, y promover el bienestar en el trabajo.
- Aplicar en organizaciones de todos los tamaños y en todos los sectores, para el desarrollo, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua de lugares de trabajo seguros y saludables.

Cuando en ISO 45003:2021 se utiliza el término "trabajador", los representantes de los trabajadores, cuando existen siempre se encuentran implícitos.

Referencias normativas en ISO 45003: Se aplica la última edición de ISO 45001:2018 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*.

- ISO 45003 no es una norma para certificar por parte de una organización externa.
- ISO 45003 es una guía que promueve recomendaciones.

Términos y definiciones más sobresaliente de ISO 45003:

- riesgo psicosocial: combinación de la probabilidad de que se produzca una exposición a un peligro relacionado con el trabajo de naturaleza psicosocial y de la severidad de las lesiones y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros.

Los peligros de naturaleza psicosocial pueden incluir aspectos de la organización del trabajo, factores sociales en el trabajo, el entorno laboral, los equipos y las tareas peligrosas. En las Tablas 1, 2 y 3 de ISO 45003 figuran ejemplos detallados de esas fuentes.

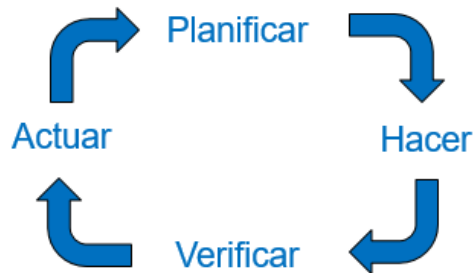
- bienestar en el trabajo: satisfacción de las necesidades y expectativas físicas, mentales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo.

El bienestar en el trabajo también puede contribuir a la calidad de vida fuera del trabajo.

El bienestar en el trabajo se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral, incluida la organización del trabajo, los factores sociales en el trabajo, el entorno laboral, el equipo y las tareas peligrosas.

Para los fines de ISO 45003, también se aplican los términos y definiciones incluidos en ISO 45001:2018.

La gestión de los riesgos psicosociales desde un enfoque de sistemas se basa en el ciclo P – H – V – A para la mejora continua:



Además de presentarlos aspectos centrales y ejemplos de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, con vista a su prevención, compartiremos una serie de experiencias con respecto a esta problemática.

ASPECTOS CENTRALES

Contexto de la organización

En relación con la gestión del riesgo psicosocial, la organización debería considerar las cuestiones externas e internas que pueden afectar al logro de los resultados del sistema de gestión; considerar los aspectos que podrían convertirse, en requisitos legales; y determinar cómo se utilizará la evaluación de los riesgos psicosociales para elaborar planes de acción eficaces.

Qué proponemos? Entender el contexto mundial y regional (te sugerimos leer la lista de enfermedades profesionales de OIT, en particular el apartado sobre los trastornos mentales y del comportamiento), los antecedentes nacionales que evolucionaron desde la psicopatología a la medicina del trabajo (1974), de las condiciones y medio ambiente de trabajo a la salud mental (1987), los requisitos legales programáticos del periodo 1972 – 2020 y las perspectivas de una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, a partir del Convenio de OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), ratificado por Argentina el 23 de febrero de 2021.

Liderazgo y participación de los trabajadores

La gestión exitosa del riesgo psicosocial requiere de un compromiso de toda tu organización.

La alta dirección debe liderar este proceso y los gerentes y trabajadores de todos los niveles deben ayudar a impulsarlo.

Qué proponemos? La alta dirección debe establecer una política de salud y seguridad en el trabajo que asegure la prevención de los riesgos psicosociales, y la promoción del bienestar en el trabajo.

Asimismo, la consulta y participación de los trabajadores es esencial para el desarrollo, planificación, implementación, mantenimiento, evaluación y mejora continua de lugares de trabajo seguros y saludables y el éxito del proceso para gestionar el riesgo psicosocial.

Qué proponemos? La participación de los trabajadores implica dos niveles: información y formación (Decreto 351/79). En el caso de la consulta puede implicar la constitución de Comités Mixtos (ver leyes provinciales sobre Santa Fe y Buenos Aires). Te proponemos la lectura de esos instrumentos legales.

Planificación

La organización debe priorizar las acciones con base en:

- la evaluación de los riesgos psicosociales;
- la utilización del proceso de planificación para establecer objetivos y alcanzarlos;
- la determinación de los requisitos legales aplicables y cumplirlos.

Cómo hacerlo? Consultando el "Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo". Es un cuestionario que expresa de manera integral dimensiones psicosociales: 1. Exigencias en el trabajo; 2. Doble presencia; 3. Organización y sentido del trabajo; 4. Relaciones interpersonales y liderazgo; 5. Inseguridad laboral; 6. Confianza; 7. Justicia.

También tener presente que el artículo 9, inciso b) del Convenio 190 de la OIT establece que se deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores 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.

En tal sentido, cabe destacar que la evidencia documental de la gestión responde a cuatro pilares:

- Política
- Programa de prevención
- Auditoría
- Revisión por la dirección

Los elementos que completan el ciclo P – H – V – A son:

- Apoyo y operación (contar con una estructura soporte para hacer lo que se planificó).
- Evaluación del desempeño (verificar que se hizo lo que se planificó).

Las herramientas básicas para lograr completar el ciclo son elaborar una matriz de responsabilidades en la gestión y formar auditores internos.

Todas las cláusulas antes detalladas tienen como punto llegada la mejora continua.

A modo de conclusión, y sin perjuicio de otros requisitos:

- Al implementar un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, incorporar la prevención de los riesgos psicosociales;
- Abordar los factores de la organización del trabajo desde un enfoque multidisciplinario;
- Considerar un rol significativo la eliminación de los peligros o la minimización de los riesgos, para la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

ASPECTOS METODOLOGICOS PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Este apartado tiene por objeto conocer los aspectos metodológicos para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, conforme el COPSQ-ARG, versión para Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSQ) validada y reconocida por la Red Internacional COPSQ en 2021

Los Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo se pueden y deben medir, y es necesario incorporarlos a las Evaluaciones de Riesgo para medir su exposición porque poseen un potencial de daño a la salud de las y los trabajadores.

Su medición permite valorar colectivamente el riesgo y racionaliza la gestión preventiva de estos riesgos.

Una de las metodologías más utilizadas para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo son las basadas en el “Cuestionario Psicosocial de Copenhague” (COPSQ).²⁷

Este instrumento fue desarrollado por el *National Research Centre for the Working Environment*, de Dinamarca, cuya versión castellana realizada por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona - España, se adaptó y validó para población trabajadora argentina. Este proceso concluyó en el año 2021 con la publicación del artículo correspondiente en la Red Internacional COPSQ, <https://www.copsq-network.org/validation-studies/>

Resulta oportuno señalar la aplicación del marco conceptual general seguido por Moncada y Llorens (2007:397): Los *factores (de riesgo laboral) psicosociales* son pues factores de riesgo (*causas de enfermedad*) laborales (que se relacionan con las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, con su organización) que actúan fundamentalmente a través de procesos psicológicos a los que también denominamos *estrés*”. Ello implica entender la vinculación estrés laboral y salud y de sus modelos explicativos para la prevención del estrés laboral.²⁸

Los autores describen dos modelos: 1) el modelo demanda-control-apoyo social y 2) el modelo esfuerzo-recompensa. Ambos “*se centran en el equilibrio entre un conjunto de dimensiones psicosociales presentes en los puestos de trabajo (exigencias psicológicas, control, apoyo social y recompensas) Y han sido profusamente usados en investigación en el campo de las ciencias de la salud. Sin embargo, estos modelos no abarcan otras exposiciones, también psicosociales y relacionadas con la organización del trabajo para las que hay un menor, aunque creciente, nivel de investigación y que en todo caso parecen representar una innegable realidad del ambiente psicosocial de trabajo en numerosas empresas. Una de las más evidentes limitaciones la constituye la consideración de las exigencias psicológicas del trabajo como algo meramente cuantitativo (ritmos e intensidad de trabajo), obviando que no es lo mismo trabajar con máquinas que con, y para, personas, cuestión de creciente interés a partir de la investigación sobre el síndrome de estar quemado (o burnout)*”.

²⁷ A los efectos de esta metodología los Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo son aquellos que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual por parte de las y los trabajadores conocidas como estrés, en su intento de adaptarse a las demandas y exigencias laborales, que pueden ser precursoras de enfermedades físicas y mentales bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración de la exposición.

²⁸ S. Moncada y C. Llorens: Capítulo 31 Factores psicosociales en “Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales” (3ra edición). Barcelona: Masson. 2007 (p. 397-406), Carlos Ruiz-Frutos, Ana María García García, George Delclòs Clanchet, Elena Ronda Pérez, Fernando García Benavides

El COPSOQ-ARG, versión argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, brinda orientaciones prácticas y criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales en los lugares de trabajo, como también de su control y seguimiento.

El COPSOQ-AR (al igual que las versiones de otros países) es de acceso libre y gratuito conforme las cláusulas de licencia de uso internacionales, basadas en su propósito preventivo, las cuales implican participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, garantías de confidencialidad en su uso y la no modificación del cuestionario.

Los Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, en general, se miden utilizando el cuestionario COPSOQ-ARG para que respondan las y los trabajadoras/es (con garantía del anonimato).

El COPSOQ-ARG, además, es un cuestionario que permite medir la intensidad y frecuencia de la exposición a riesgos psicosociales identificando el origen de esos riesgos en la organización del trabajo.

Todas las empresas, organismos públicos y privados, con independencia del rubro o sector, o del número de sus trabajadoras/es deben medir los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Como ya mencionamos, el artículo 9 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, entre otros requisitos legales dispone: *“adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y 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”*.

Retomando la medición de los factores de riesgos psicosociales del trabajo, cabe mencionar que existen diversos modelos conceptuales sobre los mismos. En el caso del COPSOQ-ARG, el método se fundamenta en numerosas y asentadas evidencias empíricas producidas por diversas ramas de la salud laboral que demuestran la relación entre sus dimensiones y la salud.

La versión corta del COPSOQ-ARG²⁹ evalúa 7 dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo:

1. Exigencias en el trabajo
2. Doble presencia
3. Organización del trabajo
4. Relaciones interpersonales
5. Inestabilidad en el trabajo
6. Confianza
7. Justicia laboral.

Cada dimensión se evalúa en base a tres niveles de riesgo (bajo, medio y alto), y permiten identificar las medidas preventivas para mejorar organización del trabajo y la salud de las trabajadoras/es y los trabajadores.

Para ello se debe cumplir con una metodología de aplicación que consta de una serie de etapas y con las condiciones de uso del instrumento que son:

- proceso participativo y transparente,
- respeto por los derechos de quienes responden,
- confidencialidad de los datos, y

²⁹ Existe una versión larga del COPSOQ de dominio público y uso exclusivo por personas investigadoras en proyectos de investigación.

- garantía de anonimato.

Las etapas de la metodología que se deben realizar para aplicar el cuestionario son:

- Acordar la utilización del método
- Firmar acuerdo para su implementación
- Preparar y realizar el trabajo de campo
- Adaptar el cuestionario
- Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario
- Poner en marcha el trabajo de campo
- Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas

Finalmente, debemos reseñar el rol que deben desempeñar los actores e interlocutores sociales del mundo del trabajo en la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:

- Los Empleadores: Cumplir con la normativa legal vigente y promover ambientes laborales sanos y seguros. Acordar el uso y asumir compromisos en la Evaluación de estos riesgos.
- Los Sindicatos: Desarrollar acciones de información y capacitación sobre cómo prevenir riesgos psicosociales en el trabajo. Promover la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo y participar en la gestión del método.
- Las Mutuales y otros operadores que aseguran riesgos del trabajo: Otorgar las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Colaborar en la gestión de Evaluaciones de riesgos de trabajo para disminuir efectos nocivos como el ausentismo laboral.
- El Estado: Promover el uso del Cuestionario y el cumplimiento de las medidas preventivas de riesgos psicosociales en el trabajo.

Resumen del del proceso de intervención y uso del "Cuestionario COPSOQ-ARG para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo. Versión corta".³⁰

En el cuadro siguiente se presenta un resumen con base en el desarrollo de los capítulos del manual.³¹

FASE DEL PROCESO	¿QUIEN LA REALIZA?
EVALUACION DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none"> • Presentar el método CoPsoQ-ARG • Firmar el acuerdo para su implementación • Constituir el grupo de trabajo 	Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo
Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el cuestionario • Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla • Poner en marcha el trabajo de campo 	Grupo de Trabajo

³⁰ Con base en http://istas.net/descargas/m_uso_istas212.pdf

³¹ https://copsoqarg.org/images/Biblioteca/Manual_COPSOQ-ARG_-_Version_Corta_-_Ed1.pdf

<p>Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatizar los datos y generar el informe preliminar • Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	<p>Grupo de Trabajo</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos</p>
<p>PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</p>	
<p>Implementar las medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar las medidas preventivas • Seguir su implementación • Evaluar las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	<p>Grupo de Trabajo</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud o Grupo de Trabajo ratificará cualquier medida preventiva que el Grupo de Trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva</p>

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS EN LA GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El objeto de este apartado es conocer la aplicación de la Ley 27.580 de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desde la salud y seguridad en el trabajo conforme el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En los términos del literal b) del artículo 9 del convenio 190, consideramos que este instrumento es la primer norma internacional del trabajo sobre riesgos psicosociales.³²

A efectos del Convenio 190 la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Desde la óptica de la salud y seguridad en el trabajo (SST) una primera cuestión es vincular el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” con los denominados factores de riesgo.

Respecto de este enfoque se pondrá énfasis en la prevención primaria.³³

En tal sentido, consideramos que hay una nueva didáctica y varias líneas de intervención.

El Convenio 190 y otras normas internacionales del trabajo

Los tiempos del convenio 190 en la Argentina

- El Convenio sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019 (núm. 190), fue adoptado por la Conferencia General el día 21 de junio de 2019.
- El día 1º de marzo de 2020, en la inauguración de las sesiones ordinarias del Parlamento argentino. el Presidente de la Nación anuncia que promoverá la ratificación del Convenio 190, *“Enviaremos el proyecto de ley para la ratificación del Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que es una expresión unánime de la comunidad internacional”*.
- Mensaje de elevación del PEN Nº 33/2020 al Senado: 27 de mayo de 2020
- El Senado aprueba y gira a la Cámara de Diputados el proyecto de Ley: 24 de junio de 2020
- La Cámara de Diputados emite dictamen favorable al proyecto que aprueba el convenio 190: 16 de setiembre de 2020
- La Cámara de Diputados aprueba el proyecto de Ley: 11 de noviembre de 2020

³² “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”, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³³ La prevención primaria es una expresión contenida en el “Glosario de Términos utilizado en la serie Salud para Todos” (OMS, Ginebra, 1984). En materia de salud y seguridad de las y los trabajadores, la prevención primaria incluye qué se debe hacer y cómo, la prevención secundaria interviene con el diagnóstico precoz y el tratamiento, en tanto, la prevención terciaria o reparación se aplica en aquellos que sufrieron lesiones y resultan central la reducción del daño mediante un adecuado diagnóstico, terapia y rehabilitación, entre otros componentes (San Juan 2012:152).

- La ley 27.580 es publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020.
- Argentina ratifica el convenio 190 ante la OIT con fecha 23 de febrero de 2021.³⁴

La violencia y el acoso como una cuestión relativa a la SST

En el seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (de 21 de junio de 2019) y respecto del marco institucional de una estrategia que podría adoptarse a fin de dar cumplimiento a dicha Resolución, el informe de OIT, entre otras cuestiones plantea que *“8. En el pasado, el problema de la violencia y el acoso se ha tratado generalmente de forma fragmentada, o bien como una cuestión relativa a la igualdad y la no discriminación o a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Ahora, los nuevos instrumentos reúnen los diversos aspectos de manera integrada y reclaman la prohibición, la prevención y el tratamiento del fenómeno en las leyes y políticas pertinentes, así como a través de la negociación colectiva”*.

En tal sentido, y bajo un concepto dinámico de los requisitos del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155),³⁵ (Parte IV. Acción a Nivel de Empresa, Artículo 16, punto 2), los empleadores deben garantizar que los factores de riesgo que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Cabe recordar que los factores de riesgo en aquella época eran los agentes químicos, físicos, biológicos.

A posteriori, como cuestiones vinculadas a la SST se incorporaron los factores ergonómicos y/o disergonómicos y los factores de riesgo psicosociales.

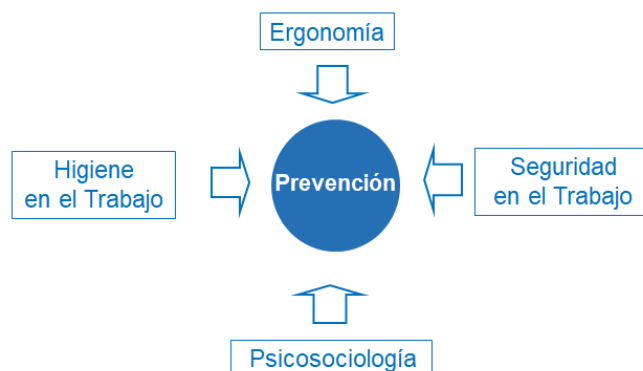
De lo expuesto, coincidimos con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) que *“La violencia y el acoso constituyen riesgos psicosociales que deben ser evaluados, y pueden darse en todos los sectores de la actividad económica, de la cual forman parte la economía formal y la informal, el ámbito público y el privado”*.³⁶

En el mismo sentido, opina Manal Azzi (OIT, 2019): “El problema: Situar la violencia y el acoso dentro entre los factores psicosociales en el trabajo” y define a los mismos en los términos del informe OIT – OMS (1986)

Hacia una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo

La vigencia del Convenio 190 implica que las y los profesionales de salud y seguridad en el trabajo nos aproximemos a esta materia delimitada por los factores psicosociales en el trabajo.

En tal sentido, esta aproximación requiere de una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo.



³⁴ El Convenio 190 entró en vigor para Argentina el 23 de febrero de 2022.

³⁵ Ratificado por Argentina con fecha 13 de enero de 2014.

³⁶ <http://www.ate.org.ar/nota.asp?id=15188>

Cómo hemos evolucionado en Argentina respecto de las condiciones y factores de riesgos en los lugares de trabajo?

Básicamente, evolucionamos de la mano del marco normativo vigente, aunque con algunas excepciones, a saber:

- Condiciones de Higiene en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Condiciones de Seguridad en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Ergonomía (Anexo I Res. 295/03 MTESS y otras). Cabe destacar que la Ergonomía formaba parte del itinerario formativo de los Técnicos Superiores de higiene y seguridad en el trabajo, desde el año 1977 (Plan de Estudios aprobado por la Res. 737/77 del ME)
- Psicología: En distintas etapas. (Resolución 315/02 SRT y modificatorias sobre stress postraumático laboral, Resolución 5/2007 MTESS sobre violencia laboral)

Sistemas de gestión de SST

El “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” (OIT, 2003) fue elaborado bajo el enfoque de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

Dichos sistemas tienen por objeto, en primer lugar, evitar que surjan problemas, a través de políticas, organización, planificación, aplicación, supervisión y evaluación y encaminados a introducir mejoras en el entorno laboral y aumentar la eficiencia de la organización.

Principales elementos del sistema de gestión de SST



En particular, cabe tomar nota de los siguientes contenidos del repertorio con base en ILO OSH 2001:

- Políticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo (cláusula 2)
- Medidas de control: estrategias para prevenir, reducir, gestionar y hacer frente a la violencia (cláusula 4.3)

Esta cláusula es central pues se vincula con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. El numeral 8 de la Recomendación 206, orienta, tal como se menciona en el

artículo 9, c), del Convenio 190, que “se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
 - b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
 - c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.
- Mejora del entorno laboral, La persona en primer plano: intervenciones médicas y de otra índole (cláusulas 4.5, 4.6.1 y 4.7)
 - Procedimientos disciplinarios y de reclamación y Confidencialidad y protección de la vida privada (cláusulas 4.8. y 4.9)
 - Supervisión y evaluación de las políticas aplicadas en el lugar de trabajo para combatir la violencia y Aprendizaje sobre cuestiones relativas a la violencia en la organización (cláusulas 5.1 y 5.2)

Por otra parte, con base en antecedentes normativos canadienses e ingleses, ISO 45003:2021, respecto de la identificación de los peligros psicosociales, en materia de violencia y acoso enumera:

- Violencia en el trabajo: Incidentes que implican un desafío explícito o implícito a la salud, la seguridad o el bienestar en el trabajo. La violencia puede ser interna, externa o iniciada por el cliente, por ejemplo: abuso, amenazas, asalto (físico o verbal), violencia de género.
- Acoso: Comportamientos no deseados, ofensivos, intimidatorios (de naturaleza sexual o no) que se relacionan con una o más características específicas de la persona acosada, por ejemplo: raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, edad.
- Intimidación (“bullying”): Comportamientos repetidos (más de una vez) no razonables que pueden presentar un riesgo para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo. Los comportamientos pueden ser abiertos o encubiertos, por ejemplo: aislamiento social o físico, asignando tareas sin sentido o desfavorables, apodosos denigrantes, insultos e intimidación, comportamiento humillante, crítica pública indebida, reteniendo información o recursos críticos para el trabajo, rumores maliciosos o chismes, asignando plazos imposibles.

Otras líneas de intervención desde la SST

Quedan para profundizar otros aspectos tales como la SST como derecho humano, con base en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –DESC- (incorporado a la Constitución Nacional por la reforma de 1994) que establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo en interpretación del Comité DESC de ONU, un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso laboral.

También resulta de especial interés la negociación colectiva, pues un caso innovador es el Decreto 214/2006 (que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional), en su art. 124 “Erradicación de la violencia laboral”. Asimismo, en 2012, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por Resolución 5/2007 del MTESS, en el marco del “IV Taller Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva” propuso una serie de modelos de cláusulas para las CCT.

Asimismo, desde la perspectiva comparada, cabe estudiar cómo fueron incluidas en las legislaciones nacionales de otros países, la forma de violencia y acoso relacionados con el trabajo (Bueno-Páramo, 2018:169).

Conclusiones preliminares

- Las líneas de intervención desde la SST requieren un nuevo abordaje profesional multidisciplinario, pero ante todo una nueva didáctica para incorporar la «violencia y el acoso» en el campo de los riesgos psicosociales del trabajo, para que tengan el mismo grado de desarrollo que la higiene, la seguridad y la ergonomía.
- En materia de políticas públicas se deberá compatibilizar la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” (2012) y su futura actualización, el “Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020 – 2022” y otros instrumentos que resulten útiles al interés general, tales como el “Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores para el período 2015-2025” de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en particular la línea estratégica de acción para la prevención de riesgos psicosociales y de control de la violencia en el lugar de trabajo.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN MODALIDADES ESPECÍFICAS

El objeto de este apartado es responder a los requisitos de los artículos 11 y 14 de la Ley 27.555 y su reglamentación, en materia de “Prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo”.

Del diálogo con las y los colegas sobre las experiencias e intervenciones profesionales durante la pandemia por la COVID-19, hemos compartido los aspectos técnico - legales de los riesgos laborales derivados del teletrabajo, en general, y la cuestión de los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Para ello y sin perjuicio de la normativa nacional, hemos determinado 4 campos de intervención técnica y 3 acciones básicas para su análisis.

Asimismo determinamos el Ciclo del Teletrabajo, la secuencia para organizar el mismo y el reciente estado del arte.

A partir de ello consideramos las oportunidades de aportar lo experimentado en materia de teletrabajo y riesgos psicosociales antes y durante la pandemia; y a futuro desarrollar un procedimiento para detectar y prevenir los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Definimos teletrabajo y trabajo móvil *“como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”* (OIT – Eurofound, 2019).

Campos de intervención técnica

Las tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas al mundo del trabajo han generado nuevas formas de organización, una de las más emergentes es el Teletrabajo. En este contexto se abre un amplio campo de intervención en materia de salud y seguridad de las y los teletrabajadores.

No obstante, a nuestro entender, en esta materia tenemos el desafío de no replicar cuestiones habituales de la prevención de los riesgos laborales, tales como limitar la problemática a los riesgos tradicionales y circunscribir el teletrabajo a un espacio físico predeterminado.

En tal sentido, proponemos 4 campos de intervención técnica:³⁷

- Higiene en el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Ergonomía
- Psicología

Acciones básicas en el marco del sistema nacional

Consideramos los pilares básicos de un enfoque de sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, bajo tres acciones concretas:³⁸

- Acción formativa, para generar conciencia, porque lo bueno para la sociedad forma el

³⁷ Hacia una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/12/17/doctrina-abordar-el-convenio-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-desde-la-salud-y-seguridad-en-el-trabajo/>

³⁸ II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019, https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/IIESTRATEGIA_ARGENTINA_SST_2015-2019.pdf

bien común para la salud de las y los trabajadores.

- Acción normativa para fijar las “reglas del juego”.
- Acción inspectiva, para controlar que se cumplan las “reglas del juego”.

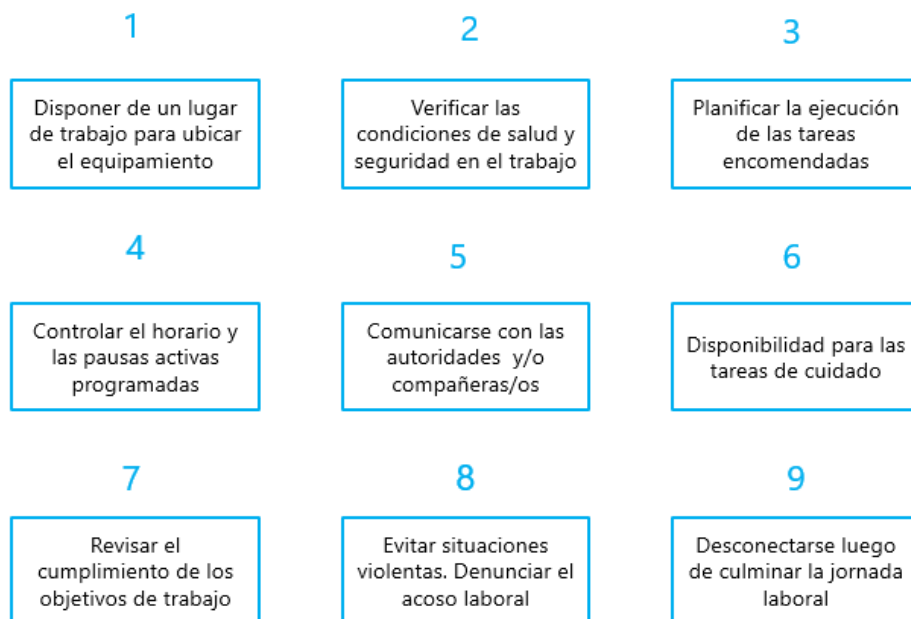
Ciclo del Teletrabajo

Siguiendo a Iregui Duarte (2008:41) entendemos como Ciclo del Teletrabajo la adopción del teletrabajo como modelo laboral viable tanto para el sector público como privado, en este proceso de adopción, convergen tanto recursos tecnológicos, humanos y económicos, los cuales se deben adaptar a las necesidades de las organizaciones y de las y los teletrabajadores. Es importante resaltar que más allá de los recursos tecnológicos dispuestos por las partes interesadas, no existe una única solución tecnológica para el teletrabajo, ya que, para optimizar la labor del teletrabajador, cada organización debe comprender los requerimientos de los usuarios y darles respuesta según sus capacidades.



Secuencia para organizar el Teletrabajo

Con base en el ciclo anterior hemos definido una secuencia para organizar el Teletrabajo:



Teletrabajo y riesgos psicosociales

A partir de dicha secuencia y del reciente estado del arte,³⁹ consideramos las oportunidades de aportar lo experimentado en materia de teletrabajo y riesgos psicosociales antes y durante la pandemia; y a futuro desarrollar un procedimiento para detectar y prevenir los factores de riesgos psicosociales en el teletrabajo.⁴⁰

Antes de la pandemia nos referenciábamos en dos autores: Tessler (1998) y Observatorio Industrial (2009:29).

De Tessler destacamos dos conceptos respecto al teletrabajo en el domicilio de la o el trabajador:

1. Los riesgos de salud y seguridad del teletrabajo son los propios del entorno de oficina normal, a los que se añaden algunos motivos de inquietud peculiares.
2. La empresa debe fomentar la participación de los teletrabajadores en reuniones del personal y otras actividades de grupo, personalmente o por medios electrónicos (teleconferencia) si así lo imponen las limitaciones físicas y geográficas.

El Observatorio Industrial del Sector de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, en su "Guía práctica del Teletrabajo en la TICS" en unas tablas describe las causas, consecuencias y medidas preventivas sobre las distintas dimensiones:

- Fatiga o sobrecarga mental o psicológica, Sensación de aislamiento, Estrés, Tecnoestrés, Ambigüedad de rol.
- Advierte que la actuación en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales puede resultar más compleja por la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño, por una parte, y, por otra, porque en ocasiones es necesario actuar sobre el individuo y sobre la organización.
- Recomienda potenciar la integración en la gestión de la prevención en la empresa los factores de riesgo psicosocial y fomentar la formación e información de los teletrabajadores por parte de las empresas en esta materia.

Violencia y acoso en el mundo del teletrabajo

El artículo 3 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) entiende que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "*ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*" también "*d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación*". En tal sentido:

- El empleador debe respetar los modos y el buen trato para con las y los trabajadores, propiciando un ámbito libre de violencia y acoso laboral
- El empleador debe respetar la vida privada del/la trabajador/a. Los sistemas de control deben salvaguardar la intimidad del/la trabajador/a y la privacidad de su domicilio.

El teletrabajo en tiempos de pandemia

La OIT (2020:18) señala "Los empleadores, los trabajadores y los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo deben ser conscientes de los riesgos asociados al teletrabajo a tiempo completo, que se ven acentuados por la pandemia de COVID-19, y el consiguiente requisito de distanciamiento físico". Entre otros aspectos destaca:

³⁹ El estado del arte se describe en la bibliografía del presente artículo.

⁴⁰ Los factores psicosociales en el trabajo consisten en 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 (Informe del Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

- Tecnoestrés, adicción a la tecnología y sobrecarga: aumenta la fatiga, la irritabilidad, la incapacidad de desconectar.
- El aumento del consumo de alcohol y otras drogas recreativas o de mejora del rendimiento, aumentan las emociones negativas, disminuye el rendimiento y contribuye al aumento de la agresión y la violencia.
- El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición sin moverse, aumentan los problemas de salud: trastornos musculoesqueléticos (TME), fatiga visual, obesidad, enfermedades cardíacas, etc.

En otra publicación la OIT (2020:11) incluye una serie de ámbitos de actuación en el lugar de trabajo para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental durante la pandemia de COVID-19, a saber:

1. Medio ambiente y equipo de trabajo
2. Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo
3. Violencia y acoso
4. Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal
5. Seguridad en el empleo
6. Liderazgo en la gestión
7. Comunicación, información y formación
8. Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia y post-pandemia.
9. Apoyo social
10. Apoyo psicológico

La ISO emitió la norma ISO/PAS 45005:2020 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Directrices generales para el trabajo seguro durante la pandemia de COVID-19, la cual establece orientaciones sobre Trabajar desde el hogar (4.4.2) y Salud psicológica y bienestar (6): *“La organización debería gestionar el impacto de la pandemia en la salud psicológica y el bienestar laboral, pues la salud se afecta por riesgos psicosociales”*, y enumera once factores.

De lo expuesto, el teletrabajo en tiempos de COVID-19 operó como una cuestión más sanitaria que laboral. Por ello se debe retomar la discusión sobre aspectos como la conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar.

Aportes para después de la pandemia

Entendemos que la Ley 10/21 (ex Real Decreto-ley 28/2020) de teletrabajo y trabajo a distancia (España) es la primera norma legal en vincular el teletrabajo y los factores psicosociales, pues en el punto 1 de su artículo 16 establece *“Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. 1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”*. En particular, deberá tenerse en cuenta

- la distribución de la jornada,
- los tiempos de disponibilidad y
- la garantía de los descansos y
- desconexiones durante la jornada

También cabe mencionar la ya citada ISO 45003:2021, aunque no vincula el teletrabajo y los factores psicosociales, proporciona orientación con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de la SST basado en la Norma ISO 45001.

Respecto a los métodos para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, se debe explorar la posibilidad de adaptar y validar los mismos al teletrabajo.

Desarrollar un procedimiento para detectar y prevenir los riesgos psicosociales en el teletrabajo

Con base en Llorens Serrano (2021), se pueden identificar y analizar las distintas dimensiones psicosociales en el teletrabajo a domicilio y en el teletrabajo móvil:

- Exigencias del trabajo cuantitativas
- Exigencias del trabajo emocionales
- Conflicto trabajo-familia
- Conflicto trabajo-vida
- Adecuación de las condiciones de trabajo
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social (compañeras, compañeros y mandos)
- Compensaciones (reconocimiento versus inseguridad)

Prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo

Como ya hemos visto, los factores de riesgo psicosocial son aquellos que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual por parte de las y los trabajadores conocidas como estrés, en su intento de adaptarse a las demandas y exigencias laborales, que pueden ser precursoras de enfermedades físicas y mentales bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración de la exposición.⁴¹

Con base en el método COPSQ-ARG, hemos seleccionado las dimensiones psicosociales que mejor expresan los riesgos psicosociales en el teletrabajo a domicilio:⁴²

Respecto de las distintas dimensiones psicosociales se enuncian los requisitos de prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo para la autocomprobación del cumplimiento por parte de la persona teletrabajadora.

Esas dimensiones responder a los requisitos de los artículos 11; 14 y concordantes de la Ley 27.555 y su reglamentación:

- Organización del teletrabajo a domicilio.
- Provisión de la tecnología y recursos necesarios.
- Derecho a las pausas durante la jornada laboral.
- Derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.
- Tareas de cuidados.
- Capacitación.

En el caso una respuesta negativa se formula la acción preventiva a implementar (la cual no supe una medida indicada por la inspección de trabajo).

⁴¹ Manual del método COPSQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, http://gesal.net.ar/wp-content/uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSQ_ARG-Ed4-2021.pdf

⁴² El teletrabajo móvil requiere otro tipo de análisis.

Lista de verificación de las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo

Requisitos de prevención	SI	NO	Acción preventiva
Organización del teletrabajo a domicilio. ¿El desarrollo del teletrabajo afecta o interfiere con las actividades de la familia?.			Adecuar el lugar de teletrabajo en el domicilio: disponer de un espacio físico que permita privacidad a la persona teletrabajadora cuando se encuentre en su jornada de trabajo.
Asegurar la provisión de la tecnología y recursos necesarios para el desempeño del teletrabajo.			El empleador debe proporcionar el equipamiento y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que teletrabaja.
Derecho a las pausas durante la jornada laboral.			La jornada laboral debe ser pactada por escrito en el contrato de teletrabajo, conforme con los límites legales y convencionales vigentes, incluyendo lo que respecta al teletrabajo por objetivos.
Derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.			El empleador no debe exigir a la persona teletrabajadora la realización de tareas, ni remitir comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.
Tareas de cuidados de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan y a cargo de la persona teletrabajadora que requieren asistencia específica.			Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Promover la participación de los varones en las tareas de cuidado.
Capacitación sobre prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.			Formación específica sobre factores de riesgo psicosocial, conciliación trabajo - familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y prevención de la violencia.

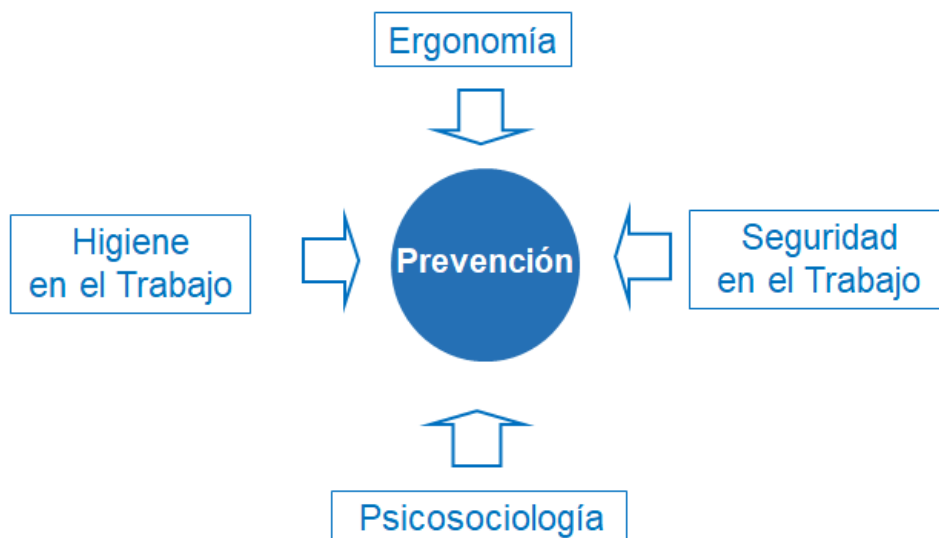
Las medidas enunciadas pueden ser mejoradas, en más, por la negociación colectiva.

Bibliografía

- G20 (2021), Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto.
- G20 (2021), Teletrabajo durante la crisis de COVID-19 y después de ella.
- García, J. & Ordelin, J. (2021), Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención.
- García, J. (2021), Teletrabajo: lecciones y retos que deja la pandemia SARS-Cov2/COVID-19.
- Iregui Duarte, Juan Andrés (2008), Inclusión digital : un análisis de la estrategia de teletrabajo en Bogotá .
- Llorens Serrano, Clara (2021), Riesgos psicosociales y teletrabajo: orientaciones para su prevención
- Messenger y Gschwind (2016), Tres generaciones de teletrabajo.
- OIT – Eurofound (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Informe
- OIT (2020), El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después.
- OIT (2020), Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.

EPILOGO

A la par de los conceptos señalados en los distintos capítulos y apartados de este cuaderno, los aspectos vinculados a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo implican que las y los profesionales de salud y seguridad en el trabajo que nos aproximemos a esta materia, requerimos de una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo.



Cómo hemos evolucionado en la región respecto de las condiciones y factores de riesgos en los lugares de trabajo?

Básicamente, evolucionamos de la mano del marco normativo vigente, a saber:

- Condiciones de Higiene en los Ambientes Laborales: Nuestros reglamentos vigentes contienen, en su mayoría, especificaciones técnicas sobre radiaciones ionizantes, radiaciones láseres, radiaciones no ionizantes, campos magnéticos estáticos, radiación de radiofrecuencias y microondas, radiación infrarroja y radiación ultravioleta; estrés térmico; concentraciones máximas permisibles de sustancias químicas e índices biológicos de exposición; infrasonido y sonido de baja frecuencia, ruidos, ultrasonido y vibraciones.
- Condiciones de Seguridad en los Ambientes Laborales: En el mismo sentido que lo mencionado en los reglamentos anteriores, también contamos con requisitos para instalaciones eléctricas, instalaciones contra incendios, máquinas, equipos y herramientas, equipos de elevación y transporte, criterios para las tareas ejecutadas en espacios confinados, y otros.
- Ergonomía: Especificaciones técnicas sobre levantamiento manual de cargas, prevención de trastornos músculo-esqueléticos, satisfacción de las exigencias humanas y de la relación hombre-máquina, y su adaptación fisiológica, psicológica y social al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud.
- Psicología (neologismos, si los hay): En distintas etapas, pues como se apunta la OMS (1988): *“hasta ahora, los responsables de la higiene del trabajo poco se han interesado por determinar los factores psicosociales presentes en el trabajo mismo que pueden tener efectos negativos en la salud ni por luchar contra esos factores”*.

Es a partir de estas reflexiones sobre una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, que consideramos que se deben actualizar los planes de estudios y pensar un nuevo alistamiento para los agentes de cambio, tales como delegados sindicales, representantes empresariales ante los comités mixtos e inspectores del trabajo.

Lo expuesto se complementa con la constitución de una "Red de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" que convoque a los docentes, egresados y participantes de la "Diplomatura en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención", dictada por el Instituto Argentino de Seguridad, AFFOR Prevención Psicosocial y El Observatorio de Trabajo de Argentina, desde el año 2020, con el objeto de comunicar las novedades y compartir información y formación en materia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo y disciplinas conexas, a las y los colegas, estudiantes, profesionales, e interlocutores de la gestión de salud y seguridad en el trabajo y otras disciplinas.

Para la difusión de novedades y experiencias entre colegas se utilizará un correo electrónico y en un micrositio se alojará la documentación, <http://www.relats.org/salud.factor.es.html> (a modo de ejemplo).

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

Alianza del Pacífico

- Mandatos presidenciales al Grupo Técnico Laboral, 2017 – 2021.
- Proyecto "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 (Chile, Colombia, Perú y México) y los países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay), 2022

Colombia

- Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676 2020, que expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia

ISO

- 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.

Ministerio de Trabajo de España

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2006), Guía y Protocolo de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales

OIT - OMS

- Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención, 1984.

OIT

- Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, 2016
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, 2020.

OMS

- Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, 1988 (compilado por Kalimo, El-Batawi y Cooper).

Paraguay

- Ley 5.804 que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales.
- Plan de formación en seguridad y salud, módulo inspección y prevención de trastornos psicosociales en el trabajo.

Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ-ARG

- Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, 2022.
- Licencia de uso del COPSOQ-ARG, 2022.
- Declaración de compromiso y entendimientos de actuación en el uso del COPSOQ -ARG, 2022.
- Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21), 2021, <https://www.copsog-network.org/assets/Uploads/Validacion-del-COPSOQ-ARG-2021.pdf>

Red Internacional de investigación científica y evaluación de riesgos con el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ).

- Estudios de validación muestran la capacidad y usabilidad del cuestionario COPSOQ en el contexto local, <https://www.copsog-network.org/validation-studies/>

Unión Europea

- Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, 2006

ANEXOS

Lineamientos para un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

- La normativa legal sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR
- Proyecto de Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales
- Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- Difusión de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo bajo un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
- La verificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo

Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676 2020, que expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia, incluyendo los agentes psicosociales.

CCT 649/2012 negociación colectiva, incluyendo cláusula sobre riesgos psicosociales en el trabajo.

Estudio comparado de la normativa legal sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR

- Introducción
- Panorama global y regional
- Legislación local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías

Introducción

El Subgrupo de Trabajo N° 10 y el GMC aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022, el cual contempla, entre otras actividades, impulsar un “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.

Los lineamientos prevén el desarrollo de una dimensión temática Normativa cuyo objetivo específico es analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

En tal sentido las acciones previstas son:

- Promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Identificar otros instrumentos normativos sobre riesgos psicosociales en el trabajo que puedan ser útiles al objetivo general.

A tales efectos, el presente capítulo brinda una aproximación a los principales componentes del tema riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en los países del MERCOSUR.

Conforme lo define la OIT:

“Los factores de riesgo psicosocial son 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. Mientras que el peligro se refiere a la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluida la organización del trabajo y las prácticas laborales) para causar daños o efectos adversos para la salud en el trabajo, el riesgo designa la combinación de la probabilidad de un evento peligroso y la gravedad del daño a la salud de un trabajador causado por dicho evento. Por consiguiente, el riesgo en el ámbito psicosocial se refiere a la posibilidad o probabilidad de que una persona se vea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un peligro psicosocial”. (OIT, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, 2016).

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración las normas legales nacionales sobre RPST vigentes al 25 de mayo de 2022. Se analizaron la legislación marco y las reglamentaciones principales en materia de FPS.

En el contexto de la integración regional también se analizaron otros instrumentos, tales como el “Proyecto Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” de la Alianza del Pacífico y el “Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial” de la Unión Europea, entre otros.

Finalmente, este capítulo, además de acordar una metodología y definir los aspectos de mayor interés, tiene como propósito central identificar las asimetrías en materia de RPST.

Panorama global y regional

Nota preliminar: Salvo necesidad, en el presente documento no se reitera la información de un estudio previo sobre salud y seguridad de las y los trabajadores.⁴³

Previo a la descripción de normativa local, en primer lugar detallaremos la situación del Convenio de OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), vinculado al campo de los riesgos psicosociales.⁴⁴

El convenio 190 fue ratificado por Uruguay con fecha 12 junio 2020 y Argentina lo ratificó el 23 de febrero.⁴⁵

Respecto de la normativa MERCOSUR, cabe citar:

- Recomendación N° 5/15 del Consejo del Mercado Común (CMC): Compromete a intercambiar experiencias sobre los avances en el enfrentamiento de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidios / feminicidios), sea en la prevención, en la garantía en el acceso a la justicia y a la reparación de estos crímenes.
- Recomendación N° 4/19 CMC: Avanzar en la identificación, tipificación y tratamiento de la violencia simbólica y la violencia mediática contra las mujeres.

⁴³ Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de las y los trabajadores en los países del MERCOSUR (Edición 2020), en particular descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR, Convenios relevantes de OIT en materia de SST e instrumentos locales en SST desarrollados bajo un enfoque sistémico de la OIT.

⁴⁴ Artículo 9, Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija ... 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;

⁴⁵ Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021. Otros países de América Latina y el Caribe que ratificaron el Convenio 190 son: Antigua y Barbuda (9 mayo 2022) y Ecuador (19 mayo 2021).

Cuadro de la normativa legal vinculada a riesgos psicosociales en el trabajo

	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
Violencia y acoso laboral	<p>Ley 27.580 que aprueba el Convenio 190 de OIT sobre la violencia y el acoso, 2019</p> <p>Resolución 5/2007 Ministerio de Trabajo: Crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.</p>		<p>Res. 388/2019 Ministerio de Trabajo: Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral.</p> <p>Procedimiento de Actuación ante casos de Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual en los lugares de trabajo.</p>	<p>Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT.⁴⁶</p> <p>Ley 18.561 previene y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales o docentes, reglamentada por Decreto 256/2017.</p>
Otros	<p>Res. 558/2009 SRT: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.</p>	<p>Ver punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho” del anexo II de la Norma Regulamentadora 17 (NR17)</p>	<p>Ley 5804, art. 3, inc. a) y art. 10, inc. e).</p>	<p>Decreto 147/2012, reglamenta las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y telecentros; Capítulo VII sobre Carga Física, Carga Mental y Carga Psíquica</p>

⁴⁶ Ver también, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>, Violencia de género <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Hallazgos, armonías y asimetrías

Sin perjuicio de promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR, conforme el inciso 1 del art. 25 de la DSL, la inclusión de prevención de RPST, pues contribuye a *“la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”*

Otro de los incisos del art. 25 de la DSL que inciden en la prevención de RPST es el inciso 9, pues refiere: *“El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de sustancias, procedimientos y tecnologías que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de los trabajadores.”*

También resultan concordantes los incisos 11 y 12 sobre Retención de tareas y Derecho a la Información, respectivamente.

De lo expuesto, resulta un marco propicio elevar una propuesta de directrices: *“El sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la incorporación de los factores ergonómicos y de los riesgos psicosociales en el trabajo como componentes de la gestión de prevención de riesgos a la salud de las y los trabajadores”*.

Nota 1: Esta propuesta elaborada como un posible inciso 14 del art. 25 de la DSL, requiere la participación y aprobación de todos los puntos focales de SST del MERCOSUR, para validar los contenidos propuestos.

Nota 2: De lo expuesto se requiere un intercambio de opiniones con los interlocutores de las organizaciones sindicales y de empleadores para tratar de consensuar el contenido de las directrices.

Proyecto de Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Introducción

La OIT y la OMS definieron que los factores psicosociales en el trabajo "consisten en 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".⁴⁷

Cuando se considera que los factores psicosociales en el trabajo pueden alterar la salud, se conceptualizan como riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), que "Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores".⁴⁸

En tal sentido, la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR debe tener el mismo grado de desarrollo que los agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos, reconocidos en el artículo 25 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015.

Fundamentación

Los procesos de integración regional deben estar orientados a facilitar un marco de acción general sobre la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que contribuya a que cada país pueda fortalecer las regulaciones en salud y seguridad en el trabajo.

Objetivos de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo para proteger y promover la salud mental de las y los trabajadores.

Marco Normativo

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015 (DSL 2015) en su artículo 25° adopta principios y derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El primer párrafo del citado artículo dispone que "*Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y*

⁴⁷ 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.

⁴⁸ GOLLAC, M. (2013) "Los riesgos psicosociales en el trabajo", Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires".

seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”

La Resolución N° 4/15 del Grupo del Mercado Común aprueba el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

La incorporación de un programa de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo permite abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

La Decisión CMC N° 32/06 aprueba las Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR.

Su Anexo establece que se deberán verificar, como mínimo, dos grandes grupos de condiciones: a) Condiciones Generales del Trabajo y b) Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A los efectos de mejorar su cumplimiento se debe incorporar la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Principios de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Los siguientes principios deben guiar los procesos de elaboración y diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas regionales que los diferentes órganos del MERCOSUR definan a partir de las presentes directrices:

1. Igualdad y equidad
2. No discriminación
3. Diversidad
4. Justicia social
5. Cultura de la prevención
6. Entornos de trabajo libres de violencia y acoso
7. Participación de los actores sociales

Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Se reconoce como imprescindible la adopción de las siguientes directrices para el diseño, elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, normativas, estrategias, programas, planes de acción, así como la gestión de recursos y elaboración de presupuestos dentro del MERCOSUR:

Integración. El sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la incorporación de los factores ergonómicos y de los riesgos psicosociales en el trabajo como componentes de la gestión de prevención de riesgos a la salud de las y los trabajadores. (cfr. art. 25 de la DSL inciso 1)

Mejora. La inclusión de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo contribuye a la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo. (cfr. art. 25 de la DSL inciso 1)

Controles. El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de los riesgos psicosociales en el trabajo, que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de las y los trabajadores.” (cfr. art. 25 de la DSL inciso 9)

Retención de tareas. Las y los trabajadores tiene derecho a la retención de tareas en caso que los riesgos psicosociales en el trabajo constituyan un riesgo grave e inminente a la salud de los mismos (cfr. art. 25 de la DSL inciso 11)

Información. Las y los trabajadores tiene derecho a la información sobre los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo (cfr. art. 25 de la DSL inciso 12).

Implementación, monitoreo y seguimiento de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

La implementación de la presente política de riesgos psicosociales en el trabajo es responsabilidad del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social" (SGT N° 10) en articulación con otros órganos del MERCOSUR vinculados con la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo

En el marco de la Campaña “El MERCOSUR por un TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE”,⁴⁹ se prevé realizar una guía (tipo folleto díptico) sobre “Derechos y Obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR”, similar a la aprobada mediante Recomendación CMC N° 1/2020.⁵⁰

En la página siguiente se acompaña un modelo de díptico.

Asimismo, se agrega una pieza publicitaria para una campaña de difusión sobre medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

⁴⁹ <https://www.mercosur.int/media/campanas/>

⁵⁰ Recomendación CMC N° 1/2020 “Guía de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, <https://normas.mercosur.int/public/normativas/3921>

En Argentina

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

Sarmiento 1962 - Ciudad de Buenos Aires

Teléfono: 0800-666-6778

Página web: <https://www.argentina.gov.ar/srt>

En Brasil

Secretaria do Trabalho

Esplanada dos Ministérios Bloco F, Zona Cívico-Administrativa, Brasília - DF
Brasília

Tel: 55 (61) 2031-6000

Página web: <https://www.trabalho.df.gov.br/>

En Paraguay

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Herrera e/ Paraguari - Ciudad de Asunción

Central de Llamadas: +595 21 729010

Página web: <http://www.mtess.gov.py>

En Uruguay

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Juncal 1511 – Ciudad de Montevideo

Servicio gratuito de atención telefónica: 0800-7171

Página web: <https://www.mtss.gub.uy>

El MERCOSUR por un TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



MERCOSUR

SGT N°10

Asuntos Laborales,
Empleo y Seguridad Social

Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR Derechos y Obligaciones



Desarrollo económico con justicia social y lugares de trabajo seguros y saludables

El derecho a la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR, además de ser un derecho laboral fundamental y un derecho humano universal, fue receptado en el artículo 25 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del 2015.

Asimismo, mediante la Resolución GMC N° 04/15 se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

Principios generales

Derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable

Las medidas que adopte el empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (protección colectiva, protección personal, exámenes de salud, entre otras medidas).

Cooperación entre los empleadores y los trabajadores

Es un elemento esencial de las medidas en materia de organización de la prevención de riesgos laborales y de todo tipo de medidas que se adopten en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Promover un enfoque de sistemas de gestión

Alentar a los empleadores a que implementen un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, basado en el ciclo “Planificar - Hacer - Verificar - Actuar” conforme las orientaciones brindadas en las Directrices de OIT “ILO OSH 2001”.

Riesgos psicosociales en el trabajo

Definición: son 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. (OIT, 2016)

Componentes para su prevención

- Organización del trabajo
- Claridad de rol, funciones y competencias
- Comunicaciones
- Procedimientos para situaciones potencialmente conflictivas
- Protección frente a violencia y acoso en el lugar del trabajo
- Tiempo de trabajo

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a:

- la participación en las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- una protección eficaz en caso de violencia y acoso en el trabajo.

Obligaciones del empleador:

- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Tomar medidas para evitar la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Las trabajadoras y los trabajadores del **MERCOSUR** tienen derecho a:

- la participación en las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- una protección eficaz en caso de violencia y acoso en el trabajo.



El **MERCOSUR** por un trabajo seguro y saludable



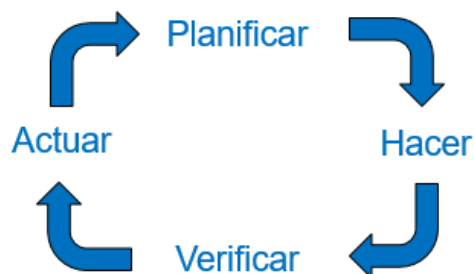
Formación para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo bajo un enfoque de sistema de gestión

En este capítulo también nos referimos a la dimensión formativa, en continuidad con las acciones ya mencionadas respecto de la información y difusión.

Este apartado tiene por objetivo fomentar actividades de formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Su desarrollo no tiene como destinatarios los representantes de los actores sociales del trabajo.

Los temas clave a tratar siguen el ciclo de la mejora continua y sus normativas de referencia son la Norma ISO 45003:2021 y las Directrices de OIT ILO OSH 2001.



Los elementos que componen el sistema de gestión son:

Contexto de la organización

Liderazgo y participación de los trabajadores

Planificación

- Medidas para abordar riesgos y oportunidades
- Identificación del peligro y evaluación de los riesgos y oportunidades
 - 1 — Aspectos sobre cómo es organizado el trabajo
 - 2 — Factores sociales en el trabajo
 - 3 — Entorno de trabajo, equipos y tareas peligrosas
- Objetivos para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo

Apoyo

- Recursos
- Competencias
- Toma de conciencia
- Comunicación
- Información documentada

Operación

- Planificación y control operacional
- Emergencias
- Rehabilitación y retorno al trabajo

Evaluación del desempeño y revisión por la dirección

- Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño
- Auditoría interna
- Revisión por la dirección

Mejora

- Generalidades
- Incidentes, no conformidades y acciones correctivas
- Mejora continua

Respecto de la evidencia documental requerida por el sistema de gestión para la implementación de los distintos programas de prevención, nos centraremos en:

- Política
- Planificación y presupuesto anual
- Auditoría
- Revisión por la Dirección

Modelo de Política de SST y de prevención de la Violencia, el Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

POLITICA DE SALUD Y SEGURIDAD

La Empresa, en consulta con las y los trabajadores y sus representantes, establece los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales expresa su compromiso en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- a) la protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores de *la Empresa* mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de salud y seguridad en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva, y de otras prescripciones que suscriba *la Empresa*;
- c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo;
- d) la mejora continua del desempeño de la gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- e) asegurar que esta política sea entendida, aplicada, mantenida y comunicada a todo el personal;
- f) revisar periódicamente esta política para que siga siendo adecuada.

Esta política está disponible al público.

Presidente de *la Empresa*

Buenos Aires,/...../.....

El personal de *la Empresa*, abajo firmante, se compromete al cumplimiento de esta Política y recibe una copia de la presente.

Modelo de Programa de prevención de la Violencia, el Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

Requisito legal: Ley 27.580 que aprueba el Convenio 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (y Recomendación 206)

#	Medida de prevención a implementar	Medios / recursos necesarios	Quién (responsable)	Cuando (fechas de inicio, ejecución y control)	Indicador	Observaciones, comentarios
1	Adoptar y aplicar una Política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes.	Reunión del empleador con los trabajadores y sus representantes	Representante de la Dirección	Verificar si se puede unificar con la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Fijar fechas	Política aplicada	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso a)
2	Incluir la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de salud y seguridad en el trabajo.	Revisar el Manual de Gestión de SST	Servicio de SST	Revisar el proceso de trabajo e incluir la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de SST. Fijar fechas.	Riesgos psicosociales asociados, incluidos en la gestión de SST.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso b)
3	Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.	Definir método para identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso.	Servicio de SST (con participación de los trabajadores y sus representantes)	Implementar método para identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso. Definir etapas. Fijar fechas.	Medidas adoptadas para prevenir y controlar los riesgos de violencia y acoso.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso c)
4	Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.	Elaborar materiales para información y capacitación.	Servicio de SST	Convocar a los trabajadores para las actividades de información y capacitación. Fijar fechas.	Información y capacitación proporcionada a los trabajadores.	Convenio 190 OIT: Artículo 9 inciso d) primer párrafo
5	Proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades	Elaborar materiales para	Servicio de SST	Convocar a los trabajadores para las actividades de información y capacitación.	Información y capacitación	Convenio 190 OIT: Artículo 9

	de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.	información y capacitación.		Fijar fechas.	proporcionada a los trabajadores.	inciso d) segundo párrafo,
6	Evaluar los riesgos derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda.	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Convenio 190 OIT: Art. 9 inc. c) Recomendación 206 OIT: punto 8 inc. a)
7	Evaluar los riesgos que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Convenio 190 OIT: Art. 9 inc. c) Recomendación 206 OIT: punto 8 inc. b)
8	Evaluar los riesgos derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Idem # 2 y # 3	Convenio 190 OIT: Art. 9 inc. c) Recomendación 206 OIT: punto 8 inc. c)
9	Garantizar a los trabajadores el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.	Revisar el Manual de Gestión de SST	Servicio de SST	Incluir en la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Fijar fechas	Derecho garantizado	Convenio 190 OIT: Art. 10 inc. g)

Modelo de Planificación y presupuesto anual

Todas las áreas deben remitir, a la Coordinación del SGSST, una estimación de los recursos necesarios para aplicar al mejoramiento de la SST (Rubro x) durante el período, con la especificación de las mejoras a las que serán destinados.

Como elemento de orientación para la fijación de prioridades, se deben tener presentes las recomendaciones que obran en los informes de visita de los Especialistas de la ART y que tienen plazo para su cumplimiento.

A efectos de precisar la aplicación del Rubro x, se entenderá por elementos destinados al mejoramiento de la SST, al conjunto de elementos que concurren a la integridad psicofísica de los trabajadores y al mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

A continuación se facilita un listado orientativo para confeccionar el presupuesto en esta materia:

- Capacitación en materia de Higiene, Seguridad y Medio ambiente.
- Instalación eléctrica
- Instalaciones y elementos para la lucha contra incendios.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Protección en máquinas y herramientas.
- Equipos y elementos de protección personal.
- Provisión de agua potable y análisis bacteriológico y físico-químico de la misma.
- Desagües Industriales (riesgos de contaminación).
- Reducción de la Carga térmica.
- Contaminación ambiental (mediciones y control de contaminantes).
- Radiaciones ionizantes y no ionizantes
- Ventilación.
- Iluminación y color, señalización.
- Ruidos y vibraciones (mediciones y protecciones).
- Aparato que pueden desarrollar presión interna.
- Trabajos con riesgos especiales (tóxicos y peligrosos).

En cada caso, se debe puntualizar la parte correspondiente a los incisos presupuestarios: 2. Bienes de consumo; 3 – Bienes y Servicios no Personales y 4 - Bienes de Uso o Inversiones, la suma de los cuales constituirá el monto total aplicable a cada mejora.

Aclaración:

- Respecto a proyectos, instalación, ampliación, acondicionamiento y modificación de las instalaciones edilicias (incluidas instalaciones eléctricas cuyo costo sea importante) corresponde su asignación al rubro Infraestructura y Mantenimiento.
- Respecto a renovación, verificaciones técnicas y mantenimiento del parque automotor y maquinaria agrícola, corresponde su asignación al rubro Infraestructura y Mantenimiento.
- Para la ropa de trabajo existe una partida específica

Todas las áreas deben participar en el análisis de las previsiones para aplicar los recursos del Rubro x, así como en la determinación del orden de prioridades. Dos representantes del empleador y dos representantes de las y los trabajadores, deben firmar la elevación, además de la autoridad correspondiente.

La información requerida debe ser remitida a la Coordinación del SGSST antes del .../...../.....

Modelo de Auditoría Interna⁵¹

Aspectos prácticos: Informe de auditoría

EMPRESA:

AUDITOR:

NORMA APLICABLE: *ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.*

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.

FECHA:

CONTENIDO

- 1 - Introducción
- 2 - Resumen ejecutivo
- 3 - Reunión inicial
- 4 - Conclusiones v recomendaciones
- 5 - Personas entrevistadas

1 - INTRODUCCIÓN

Durante los días se llevó a cabo una auditoría de salud y seguridad en el trabajo (SST) en la planta ..., de la empresa, de acuerdo a los requisitos y orientaciones de ISO 45001 e ISO 45003, a cargo de las/los auditoras/es

El objetivo de la misma, fue establecer el grado de cumplimiento del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) respecto de ISO 45001 e ISO 45003.

El alcance de la misma correspondió a la planta ... ubicada en el domicilio ... de la localidad de, provincia de, ocupando un predio de m2 con m2 cubiertos.

La planta está diseñada para la producción de, Su dotación de personal es de ... trabajadoras/es.

2 - RESUMEN EJECUTIVO

Como resultado de la auditoría se concluye que en la planta ..., de la empresa cumple con los requisitos y orientaciones de ISO 45001 e ISO 45003.

Las/os auditoras/es realizaron una serie de recomendaciones que se listan más adelante en este informe destacándose como más importantes las siguientes:

- La empresa determinó que era necesario establecer una política separada sobre la gestión del riesgo psicosocial.
- Como consecuencia de lo anterior se verificó la conveniencia de asegurar de que en la política de la SST se incluyan compromisos para prevenir el riesgo psicosocial, y promover el bienestar en el trabajo.

Las recomendaciones de las y los auditores fueron corregidas durante el transcurso de la auditoría.

⁵¹ Orientaciones para la auditoría interna según ISO 45003:2021 9.2 Auditoría interna La organización debería: a) realizar auditorías internas a intervalos planificados que incluyan la consideración de los riesgos psicosociales; b) utilizar los resultados para evaluar la eficacia de la gestión de los riesgos psicosociales; y c) identificar las brechas en el desempeño para identificar las oportunidades para la mejora continua de la gestión de los riesgos psicosociales.

3 - REUNION INICIAL

Participantes: Gerentes, jefes y auditoras/es internos.

Durante la reunión inicial se acordó el siguiente programa de actividades:

Día	Hora	Actividad
Primero	09:00	Reunión inicial
	09:30	<u>Representante de la Dirección</u> : Contexto de la organización. Liderazgo y participación de los trabajadores. Revisión de la documentación. Evaluación de riesgos. Objetivos de SST. Requisitos legales y otros. Auditorías Internas. No conformidades y acciones correctivas.
	13:00	Almuerzo
	14:00	<u>Sector 1</u> : Riesgos. Control de los documentos. Planificación y control operacional. Competencia, toma de conciencia y capacitación.
	16:00	<u>Recursos humanos</u> : Competencia, toma de conciencia y capacitación.
	17:00	Libre
Segundo	08:30	<u>Servicio Médico</u> : Riesgos. Planificación y control operacional.
	09:30	<u>Servicio de Higiene y Seguridad</u> : Riesgos. Planificación y control operacional.
	10:30	<u>Mantenimiento</u> : Riesgos. Control de los documentos. Planificación y control operacional. Competencia, toma de conciencia y capacitación.
	11:30	<u>Compras v Almacenes</u> : Riesgos. Control de los documentos. Planificación y control operacional. Competencia, toma de conciencia y capacitación..
	13:00	Almuerzo
	14:00	<u>Sector 2</u> : Riesgos. Control de los documentos. Planificación y control operacional. Competencia, toma de conciencia y capacitación.
	15:00	<u>Depósito de productos terminados y Administración</u> : Riesgos. Control de los documentos. Planificación y control operacional. Competencia, toma de conciencia y capacitación.
	16:00	Preparación para la reunión final
	16:30	Reunión final
	17:00	Fin de la auditoría

4 - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La empresa migró componentes de OHSAS 18001 a los requisitos de ISO 45001: 2018.

La implementación del sistema de gestión de la SST con las orientaciones de ISO 45003: 2021 resulta satisfactoria.

Se indica a la empresa que si durante la vigencia del reconocimiento se efectuasen cambios en el sistema de gestión de la SST, lo comunique a la auditoría.

Debido a que la auditoría de reconocimiento se realiza con carácter aleatorio, se deja constancia que pueden existir otras deficiencias que durante la auditoría no se detectaron.

La verificación de los auditores no exime a la empresa de la responsabilidad, el cumplimiento y una constante atención a las exigencias de la normativa legal vigente.

5 - PERSONAS ENTREVISTADAS

Enumerar las y los Gerentes, Jefes , Trabajadoras/es y personal de los Servicios entrevistados.

Revisión por la dirección

Aspectos prácticos: Informe de revisión por la dirección

Periodo:

Alcance:

Temas:

- Política
- Planificación y presupuesto anual (Cumplimiento de los objetivos y requisitos legales)
- Evaluación del desempeño (Indicadores proactivos y reactivos)
- Auditorias
- No conformidades y acciones correctivas
- Oportunidades de mejora continua

Conclusiones:

Representante de la Alta Dirección:

Integrantes del Equipo de SST:

Lugar y fecha:

9.3 Revisión por la dirección (Requisitos⁵² y orientaciones de la ISO 45003:2021)

La revisión por la dirección asegura que la alta dirección se mantenga informada regularmente sobre el desempeño en materia de riesgo psicosocial y sobre el grado en que la organización ha cumplido su política y sus objetivos de gestión de los riesgos psicosociales.

Los resultados del seguimiento y la medición proporcionan la base para el análisis durante el proceso de revisión por la dirección y se utilizan para evaluar la idoneidad, la conveniencia y la eficacia generales de sus actividades para gestionar el riesgo psicosocial.

La toma de decisiones basadas en evidencias es fundamental para mejorar de forma continua la eficacia del sistema de gestión de la SST. La alta dirección debería:

- a) revisar la gestión del riesgo psicosocial de la organización a intervalos planificados;
- b) utilizar los resultados del análisis y la evaluación durante el proceso de revisión por la dirección;
- c) evaluar la adecuación, idoneidad y eficacia de sus actividades para gestionar el riesgo psicosocial;
- d) evaluar las oportunidades de mejora y la necesidad de cambios y utilizar los resultados de la revisión por la dirección como base para las actividades de mejora continua; y
- e) conservar información documentada de las revisiones por la dirección.

Las entradas a la revisión por la dirección relacionadas con el riesgo psicosocial deberían incluir:

- a) los resultados de las auditorías y evaluaciones del cumplimiento de los requisitos legales aplicables;
- b) los resultados de la participación y la consulta;
- c) el desempeño de la organización en materia de riesgo psicosocial;
- d) los datos de la SST y otros datos;
- e) el estado de las investigaciones de los incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas.

La alta dirección debería comunicar los resultados pertinentes de la revisión por la dirección en relación con el riesgo psicosocial a los trabajadores y a otras partes interesadas, según sea apropiado.

⁵² Ver ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.

La verificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo

En este capítulo sobre dimensión inspectiva abordar la cuestión de la inspección y la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Al respecto proponemos dos instrumentos:

- 1) Lista de verificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo (Procedimiento a armonizar con el objeto de utilizar en los operativos de inspección conjunta).
- 2) Lista de verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados (El propósito es guiar y facilitar al empleador las medidas para cumplir con Convenio 190 de OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo)

Respecto a la capacitación de las y los inspectores del trabajo en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, se encuentra en desarrollo un módulo sobre SST para el cumplimiento de las Decisiones CMC N° 32/06 y 33/06.⁵³

⁵³ Decisión CMC 32/06: Condiciones mínimas del procedimiento de inspección del trabajo en el MERCOSUR, <https://normas.mercosur.int/public/normativas/690> y Decisión CMC 33/06: Requisitos mínimos de perfil del inspector del trabajo en el MERCOSUR, <https://normas.mercosur.int/public/normativas/691>

Lista de verificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo

Punto a verificar	SI	NO
1. ¿Se realizó la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los puestos de trabajo?, en lo relativo a:		
a. Carga mental		
b. Otros riesgos de carácter psicosocial que puedan producir estrés (demandas altas, bajo apoyo social)		
c. Trabajos a turnos		
d. Trabajos nocturnos		
2. ¿La empresa estableció un procedimiento para identificar riesgos psicosociales vinculados a la violencia laboral y adoptó las medidas preventivas correspondientes? (comportamientos incívicos, agresiones físicas o verbales, ataques, acoso moral o psicológico, etc.)		
3. Carga mental		
a. ¿La empresa contempla las demandas de la tarea para los diseños de puestos de trabajo? (ej.: concentración, complejidad de la información, precisión en el trabajo, opciones de respuesta, consecuencia de los errores, toma de decisiones rápidas, responsabilidad, intensidad mental).		
b. ¿La organización facilita al trabajador los aspectos relacionados con el control sobre el trabajo? (ej. posibilidad de elegir el método de trabajo o el control del trabajo realizado, ritmo de trabajo elevado, imposición del ritmo por trabajo en cadena o máquina, posibilidad de pausas o ausencias necesarias, interrupciones frecuentes –averías, llamadas telefónicas, etc.-)		
4. Factores psicosociales que pueden producir estrés		
a. ¿El diseño de trabajo tiene en cuenta la autonomía temporal? (posibilidad de descansos voluntarios, de elección del orden de las operaciones, exigencias de trabajar muy deprisa, trabajo a prima o a “destajo”, etc.)		
b. ¿El diseño permite riqueza en relación al contenido del trabajo? (alternancia o no de las tareas, tareas variadas, iniciativa o no en la ejecución de las tareas, trabajo en equipo con otras personas, control de la calidad del trabajo por el trabajador, realización de tareas con entidad propia y completa, etc.)		
c. ¿Los trabajadores tienen claro el rol que cumplen? (por ejemplo: se le informa sobre qué debe hacer, cómo y en qué tiempo)		
d. ¿La organización tiene interés por el trabajador y su desarrollo? (p.ej. espacio independiente para pausas, posibilidades de promoción en la empresa, fijeza del contrato, etc.)		
e. ¿El puesto de trabajo brinda posibilidades de relaciones personales? (p.ej. posibilidades de comunicación con otras personas, equipos estables de trabajadores, conflictividad entre el personal y sus manifestaciones, ambiente laboral amistoso o inadecuado).		

f. De existir en la empresa trabajo a turnos o nocturno ¿se evalúan los riesgos que pueden derivarse de dichos sistemas de trabajo? (ej. conocimiento con antelación suficiente del calendario de turnos; la duración, rotación y carga de trabajo de los turnos y del trabajo nocturno)		
g. ¿Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo a turnos y posteriormente a intervalos periódicos?		
h. ¿Se han valorado las circunstancias personales de los trabajadores (edad, obligaciones familiares, monotonía o diversidad en el trabajo)?		
5. Prevención del acoso moral, psicológico y otras situaciones de violencia en el trabajo		
a. ¿La empresa ha adoptado un procedimiento para detectar situaciones de acoso moral o psicológico, u otras situaciones de violencia en el trabajo?		
b. ¿Se facilita la comunicación confidencial de los subordinados a la Dirección respecto a situaciones de violencia originadas en el interior de la empresa?		
c. ¿La empresa tiene previstas medidas organizacionales de respuesta ante dichas situaciones?		
6. Cuestiones de carácter general		
a. ¿Se respetan los derechos de participación de los trabajadores en la SST?		
b. Si se han detectado riesgos psicosociales, ¿se han adoptado medidas preventivas oportunas?		
c. ¿Se han impartido acciones formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales específicos que existen en la empresa?		

Respecto a la verificación del cumplimiento, hemos optado por dos columnas: SI y NO.

La fuente documental original ("Protocolo de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales")⁵⁴ utiliza cuatro columnas:

1. C: Cumplimiento
2. CP: Cumplimiento parcial
3. I: Incumplimiento
4. N/A: No aplica

Fuentes:

- "Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales" Documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006, https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf
- "Inspección y prevención de los trastornos psicosociales en el trabajo" (Plan de Formación de SST para Inspectores del Trabajo del Paraguay, Módulo 3, OIT, 2020)

⁵⁴ Evaluación o identificación inicial de riesgos psicosociales (con base en art. 15.1 a. y b., 16.2 a. Ley 31/1995; art. 3 a 7 RD 39/1997; art. 12.1 b) LISOS), https://www.mites.gob.es/ITSS/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_PROTOCOLO_Factores_Psicosociales.pdf

Lista de verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados

Aspectos a verificar	Si	No	Convenio 190 OIT y otros
1. ¿Sabe que la violencia y acoso en el trabajo y la violencia y el acoso por razón de género es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que causan un daño físico, psicológico, sexual o económico?			Artículo 1 inciso a)
2. ¿Adoptó y aplicó, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso a)
3. ¿Tiene en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo?			Artículo 9 inciso b)
4. ¿Identificó los peligros y evaluó los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos?			Artículo 9 inciso c)
5. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes?			Artículo 9 inciso d) primer párrafo.
6. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso d) segundo párrafo.
7. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso a) de la Recomendación 206.
8. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso b) de la Recomendación 206.
9. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso c) de la Recomendación 206.
10. ¿Conocen las y los trabajadores que tienen el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección?			Artículo 10 inciso g)

Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676 2020, que expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia

SECCION I:

Agentes etiológicos factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales

AGENTES PSICOSOCIALES

Tabla de enfermedades laborales que pueden originarse por agentes psicosociales

AGENTES ETIOLÓGICOS/ FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS	ENFERMEDADES
<p>Gestión organizacional: (Deficiencias en la administración del recurso humano, Que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros).</p> <p>Condiciones de la tarea: (Demandas de carga mental (velocidad, Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.</p> <p>Carga física: (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico</p> <p>Condiciones del medioambiente de trabajo: (Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos;</p>	<p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</p> <p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23) - Depresión.(F32) - Episodios depresivos (F32.8). - Trastorno de pánico (F41.0) - Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1) - Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2) - Reacciones a estrés grave (F43). - Trastornos de adaptación (F43). - Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2). - Hipertensión arterial secundaria. (115.9). - Angina de pecho (120) Cardiopatía isquémica (125). - Infarto agudo de miocardio (121). - Enfermedades cerebrovasculares (160 – 169). - Encefalopatía hipertensiva (167.4). - Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).

<p>biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Úlcera gástrica (K25) - Úlcera duodenal (K26) - Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27). - Úlcera gastroyeyunal (K28)
<p>Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización</p> <p>Jornada de trabajo: (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.</p>	<p>Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc., controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6) - Dispepsia (K30) - Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0) - Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9) - Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2) - Estrés post-traumático (F43.1)

SECCION II:

Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico

Parte B

Enfermedades clasificadas por grupos o categorías

GRUPO IV TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO

A continuación se presenta la tabla de enfermedades laborales relacionadas con trastornos mentales y del comportamiento.

ENFERMEDAD	CODIGO CIE -10	AGENTES ETIOLÓGICOS / FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS
Demencia y otras enfermedades clasificadas en otros apartados.	F02.8	Manganeso, sulfuro de carbono sustancias asfixiantes como el monóxido de carbono (secuelas).	Minería e industria siderúrgica, cerámica, desinfectantes, fertilizantes, pilas secas, refinería de petróleo, plaguicidas e industria del rayón.

Delirio no sobrepuesto a demencia.	F05.0	Bromuro de metilo, sulfuro de carbono.	Elaboración y uso de plaguicidas e industria del rayón.
Otros trastornos mentales derivados de lesión o disfunción cerebral o enfermedad física.	F06	Tolueno y otros solventes aromáticos neurotóxicos, plomo y sus compuestos tóxicos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano y otros solventes orgánicos halogenados neurotóxicos, bromuro de metilo, manganeso y sus compuestos tóxicos, mercurio y sus compuestos tóxicos, sulfuro de carbono, otros solventes orgánicos neurotóxicos.	Industria química, lavado en seco de prendas de vestir, refinería de petróleo, plaguicidas.
Trastorno cognitivo leve.	F06.7		
Trastornos de la personalidad y del comportamiento derivados de enfermedad, lesión o disfunción de la personalidad: Trastorno orgánico de la personalidad; Otros trastornos de la personalidad y del comportamiento derivados de enfermedad, lesión o disfunción de mercurio y sus cerebral	F07 F07.0 F07.8	Tolueno y otros solventes aromáticos neurotóxicos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano y otros solventes orgánicos halogenados neurotóxicos, bromuro de metilo, manganeso y sus compuestos tóxicos, mercurio y sus compuestos tóxicos, sulfuro de carbono, otros solventes orgánicos neurotóxicos,	Industria química, lavado en seco de prendas de vestir, refinería de petróleo, plaguicidas.
Trastorno mental orgánico o sintomático no especificado.	F09	Tolueno y otros solventes aromáticos neurotóxicos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano y otros solventes orgánicos halogenados neurotóxicos, bromuro de metilo, manganeso y sus compuestos tóxicos, mercurio y sus compuestos tóxicos, sulfuro de carbono, otros solventes orgánicos neurotóxicos.	Industria química, seco de prendas refinería de plaguicidas. lavado en de vestir, petróleo,
Trastornos psicóticos agudos y transitorios.	F23	Gestión organizacional: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales) Características de la organización del trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)	Cualquier económica actividad

		<p>Características del grupo social de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Condiciones de la tarea: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Carga física: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Condiciones del medio ambiente de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Interfase persona-tarea: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Jornada de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p>	
Depresión. Episodios depresivos	F32	<p>Tolueno y otros solventes aromáticos neurotóxicos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano y otros solventes orgánicos, halogenados neurotóxicos, bromuro de metilo, manganeso y sus compuestos tóxicos, mercurio y sus compuestos tóxicos, sulfuro de carbono, otros solventes orgánicos neurotóxicos</p> <p>Gestión organizacional: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Características de la organización del trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Características del grupo social de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Condiciones de la tarea: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p>	<p>Industria química, lavado en seco de prendas de vestir, refinería de petróleo, plaguicidas.</p> <p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto, su gravedad dependerá de la exposición a los agentes causales presentes en el ámbito laboral. Esta enfermedad se presenta en trabajadores de los sectores de servicios, educativo e industrial. Secretarías, empleados con funciones técnico administrativas, administradores, contadores, maestros, médicos, enfermeras, entre otros.</p>
Depresión. Episodios depresivos	F32	<p>Carga física: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Condiciones del medio ambiente de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p>	

		<p>Interfase persona-tarea: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales)</p> <p>Jornada de trabajo:(Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).</p>	
Otros Trastornos de Ansiedad.		Gestión organizacional: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	
Trastorno de ansiedad generalizada.	F41	Características de la organización del trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	Gestión organizacional: (Deficiencias en la administración del recurso humano, que, incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación)
Trastorno de pánico	F41.1	Características del grupo social de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	
Trastorno mixto ansioso-depresivo	F41.0	Condiciones de la tarea: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales). Carga física: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	
Reacciones a estrés grave	F41.2	Condiciones del medio ambiente de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	
Trastornos de adaptación		Interfase persona-tarea: (Ver definición en Psicosociales).	
Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto. con alteraciones del con alteraciones de las comportamiento o mixto Sección I, Agentes emociones y del comportamiento	F43 F43.2	Jornada de trabajo: (Ver definición en Sección I, Agentes Psicosociales).	Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto, su gravedad dependerá de las condiciones psicosociales y materiales enfrentadas.
Estrés post-traumático	F43.1	Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caldas de gran altura explosiones ahogamientos y otros); asaltos, secuestros, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones.	Deporte extremo: atletas y deportistas de alto rendimiento, boxeadores, entrenadores, preparadores físicos, instructores, árbitros, ciclo montañismo, motocross y afines. Trabajadores en espacios confinados,

			<p>manejadores de recipientes sujetos a alta presión.</p> <p>Trabajadores de altos hornos: fundidores, peones y obreros.</p> <p>Trabajadores de comercio: vendedores, cajeros, gerentes de tienda, empleados de mostrador, operadores de centros de atención de llamadas y operadores mercadeo telefónico. Trabajadores de educación; directores, inspectores, maestros de todos los niveles (básica, media, media superior y superior), investigadores.</p> <p>Trabajadores de instituciones prestadoras de servicios de salud: Médicos, cirujanos, médicos residentes, enfermeras, laboratoristas, estomatólogos, radiólogos, choferes de ambulancia, paramédicos v camilleros.</p> <p>Trabajadores en minas de carbón, metales, uranio o yacimientos radioactivos, mineros, barrenadores, perforadores y manteadores de explosivos.</p> <p>Trabajadores de protección civil: Bomberos, policías, custodios, escoltas, vigilantes, guardias y celadores. Trabajadores de transporte aéreo: pilotos aviadores, azafatas, personal de la tripulación y controladores de tráfico aéreo:</p> <p>Trabajadores de transporte marino: Capitán, oficiales de navegación, marinos, camareros, cocineros y tripulación de buques, barcos y transbordadores y buzos. Trabajadores de transporte terrestre: Conductores de tractocamiones, conductores de autobuses, conductores de locomotoras y trabajadores de ferrocarriles y cualquier otra actividad</p>
--	--	--	--

<p>Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos</p>	<p>F51.2</p>	<p>Jornada de trabajo: (Horarios y jornadas laborales extenuantes) trabajos por turnos, trabajo nocturno, trabajadores que laboran en campamentos en regiones diferentes a su domicilio. Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo- y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales. Circunstancias relativas a las condiciones de trabajo.</p>	<p>laboral en la que exista exposición a los agentes causales.</p> <p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (policías), bomberos, editores de medios visuales de comunicación, vigilancia privada, vigilancia de centros penitenciarios, enfermeras y enfermeros, profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc. Controladores de tráfico aéreo.</p>
<p>Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout)</p>	<p>Z73.0</p>	<p>Condiciones de la tarea: (Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y. definición de roles.</p>	<p>Actividades del sector educativo, servicios sociales y de salud. Atención a niños y adolescentes en circunstancias de vida difíciles, a personas privadas de la libertad, a farmacodependientes. Atención a usuarios, atención a víctimas, personas con discapacidad, pacientes terminales, personas que trabajan en levantamiento cadáveres.</p>

CCT 649/2012 (Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata Zona Atlántica con la Cámara de Comercio de Productos Químicos del Sudeste de la Provincia de Buenos Aires)

3. Condiciones generales de trabajo:

3.9. Evaluación de riesgos.

3.9.1. En cada lugar de trabajo se deberá realizar una evaluación de los riesgos profesionales (físicos, ergonómicos, químicos y psicosociales). La misma debe ser llevada a cabo por un profesional capacitado y monitoreado por el sindicato, desde el área de Seguridad e Higiene. Esta evaluación de riesgos deberá incluir el mejoramiento permanente del equipamiento de la empresa, el monitoreo de las instalaciones edilicias, del equipamiento y del entorno físico, operaciones de movimiento de personal y de materiales, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

3.9.2. Evaluación de riesgos psicosociales. Para evitar o minimizar los riesgos y daños psicosociales comunes en los lugares de trabajo, las empresas deberán garantizar un ambiente de trabajo que facilite la convivencia y procure un sentido de pertenencia a la empresa por parte de los trabajadores.

Para lograrlo será fundamental su participación en las decisiones de organización, evaluación y discusión de su propio trabajo. También promoverán un ambiente de cordialidad y de amistad entre los integrantes del personal para eliminar en lo posible los conflictos interpersonales.

En cada lugar de trabajo las empresas deberán instituir sistemas que contemplen, en la medida que las tareas lo permitan:

- Que los trabajos no se realicen de prisa o bajo la presión del apuro.
- Que se elimine en lo posible el trabajo a “destajo”.
- Que el trabajador pueda intervenir en el orden de las operaciones a fin de mejorar la calidad del trabajo.
- La alternancia de tareas y la variación de las mismas.
- La promoción de la propia iniciativa y de la identidad en la tarea, con otras personas y el control de la calidad de la propia tarea.
- La institucionalización de la consulta para la discusión de los problemas relacionados con el trabajo, el informe de la calidad del mismo y la participación en la asignación de tareas y de los equipos.
- Informe a los trabajadores sobre lo que debe hacer, cómo hacerlo y el tiempo asignado para llevarlo a cabo.
- En caso de ser necesario el trabajo nocturno, el mismo deberá organizarse respetando cuidadosamente aspectos de ergonomía y ritmo circadiano.
- Que la duración de los turnos sea equitativa en la determinación de los mismos, en relación de la edad de los trabajadores, de la carga del trabajo, y del nivel de atención requerido para evitar pérdidas de calidad del trabajo y personales de salud.

ACERCA DEL AUTOR

Claudio Aníbal San Juan

- Coordinador del eje temático Salud y Seguridad en el Trabajo de la "Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo" (RELATS).
- Integrante del Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, Universidad Nacional de Avellaneda.
- Miembro del Subcomité de Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional de Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).
- Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), desde el año 2001.

Formación

- Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990).
- Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF, 2011), tesis: La salud y seguridad de los trabajadores en los procesos de integración regional: el caso MERCOSUR.
- Curso MTESS "Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno" (2013).
- Especialista en Seguridad e Higiene en el Trabajo a Nivel Latinoamericano, ALASEHT (2016).
- Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, UNTREF (2017), tesis: La salud y seguridad de los trabajadores desde un enfoque de derechos humanos.
- Certificado en la "Academia sobre el cumplimiento de la normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo" (OIT).
- Diplomado en Riesgos Psicosociales, Daños y Accidentes de Trabajo (UNTref - IDEIDES - ARTRA)
- Diplomado en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención (Instituto Argentino de Seguridad, AFFOR Prevención Psicosocial y El Observatorio de Trabajo de Argentina)

Actividad docente

Profesor de la Diplomatura "Salud Laboral y Ambiente" (INAP – ATE)

Profesor de la Diplomatura "Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención" (Instituto Argentino de Seguridad, AFFOR Prevención Psicosocial y El Observatorio de Trabajo de Argentina)

Profesor invitado del módulo "Relaciones Internacionales en el Mundo del Trabajo", de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

Ex Profesor Asociado de la asignatura "Práctica Profesional" de la carrera Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo", en la Facultad de Informática y Técnicas Especiales de la Universidad de Morón.

Ex Rector de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ultimas publicaciones

Manual de salud y seguridad en el teletrabajo.

Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe.

Las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su aplicación en América Latina y el Caribe.

La Construcción de una Agenda de Prevención de Riesgos Laborales en las Américas.

Salud de las trabajadoras y de los trabajadores, justicia social y prevención de riesgos del trabajo, 10 años después.