



Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo

Objetivo específico N° 2: Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo
Área de Investigaciones en Salud Laboral – Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas

II

RECOPILOCIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL Y ANTECEDENTES VINCULADOS CON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Noviembre 2012



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

SRT 
Superintendencia
de Riesgos del Trabajo

Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (EASyST)

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina

“Recopilación normativa internacional y otros antecedentes vinculados con factores de riesgo psicosocial en el ámbito del trabajo”

**Superintendencia de Riesgos del Trabajo
Instituto de Estudios Estratégicos y Estadística
Área de Investigaciones en Salud Laboral
Noviembre 2012**

En cumplimiento del objetivo específico N° 2 de la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el trabajo (Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo) se propuso como acción: *Disponer normas en factores psicosociales laborales, susceptibles de causar Enfermedades Profesionales* (Acción 3).

Para ello, se planteó como uno de los pasos iniciales la búsqueda documental de normas internacionales existentes en la materia, listados de Enfermedades Profesionales que incorporan patologías derivadas de los factores psico-sociales, etc.

Normativa sobre alteraciones a la salud vinculadas con factores de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como agencia internacional encargada de temáticas vinculadas con el trabajo, elaboró la R194 “Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales”, del año 2002. Posteriormente, en el año 2010 dicho listado fue sustituido, incorporándose patologías de orden psíquico, categorizadas del siguiente modo: “2.4. Trastornos mentales y del comportamiento 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”. (OIT, 2002: 19)

A nivel nacional, en algunos casos, como en México, las afecciones vinculadas con factores de riesgo psicosocial aparecen bajo el título de neurosis del trabajo y se asocia a algunas actividades específicas: pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares. (Trueba, 1987). Se las ubica bajo el título de “enfermedades endógenas”. Está incluido dentro del articulado de la ley que regula los accidentes de trabajo y enfermedades asociadas a este.

En el caso de Chile, dentro del Decreto Supremo 109 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 7 de junio de 1969. En el numeral 13 del artículo 19 se reconocen las Neurosis Profesionales incapacitantes, incluyendo depresión reactiva, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad y trastorno por somatización y por dolor crónico * (Villalobos, 2004)

En Colombia, se enfatiza en aquellos factores de la organización del trabajo (tiempo de trabajo, ritmo de trabajo, etc) que pueden generar riesgos para ciertas patologías. Además, la Resolución 1832/1994, Art. 42, establece la existencia de patologías causadas por estrés en el trabajo.

www.cogui.unimagdalena.edu.co/index.php?option=com...id

No obstante, mediante la Resolución 2646/08 se establecen disposiciones “para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la

exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. En esta resolución se prescribe una serie de estrategias que deben llevar a cabo los empleadores.

En Perú consta un intento normativo desde el 2008 de proteger a las embarazadas de distintos tipos de exposiciones, entre las que se encuentra los Factores Psicosociales. Así, mediante la Resolución ministerial N° 374/08 la mayor cantidad de alteraciones en la salud tiene que ver con abortos o nacimientos prematuros y en menor medida la necesidad de atención médica urgente en casos de trabajo aislado. Dichas interrupciones fueron relacionadas con tensión mental, trabajo nocturno, fatiga física y mobbing

En la Unión Europea, ninguno de los países “(...) tiene una reglamentación específica en materia de estrés relacionado con el trabajo, pero los ordenamientos jurídicos de todos los países hacen referencia a los factores de riesgo psicosocial, que son la causa del estrés relacionado con el trabajo, en algunos países, las disposiciones legales van más allá de la directiva marco y establecen la necesidad de que los patronos adopten medidas en contra de los factores que se consideran riesgos psicosociales que causan estrés relacionado con el trabajo. Es el caso de Bélgica, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos y Suecia” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003).

En primer lugar, en Bélgica la Ley de Bienestar de los Trabajadores en el Trabajo (1996) y el Real Decreto sobre los servicios internos de prevención y protección obligan al empresario a adoptar medidas específicas en varios ámbitos de la salud y la seguridad que garanticen el bienestar de los trabajadores. Deberán tomarse medidas para paliar la “carga psicosocial que causa el trabajo”, y un servicio interno de salud y seguridad de la empresa deberá “estudiar la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial” y “prevenir la fatiga mental y física en el trabajo”.

En Dinamarca la regulación incluye, además de la Ley de Condiciones Laborales, una Orden específica sobre el rendimiento en el trabajo, que establece un reglamento sobre la organización del trabajo, en el que se hace referencia al ritmo de trabajo, al trabajo monótono y repetitivo, y al trabajo en aislamiento, y establece que estos factores deben organizarse de manera que no entrañen un deterioro de la salud mental o física del trabajador.

En la misma línea, la Ley de Salud y Seguridad en Alemania deja establecido que «los riesgos laborales pueden tener su origen en “(...) las formas de trabajo, el horario, la carga laboral y la interrelación entre estos tres factores”.

En los Países Bajos, la Ley de Condiciones Laborales hace referencia expresa a las obligaciones del empleador con respecto al ritmo de trabajo; desde el punto de vista del control, “el trabajador debe poder influir en el ritmo de trabajo”, y se evitará el daño provocado por una carga laboral demasiado alta o baja.

Finalmente, en Suecia, la Ley de Condiciones de Trabajo hace referencia al contenido del trabajo, a la tecnología y la organización del trabajo, que “deben ser concebidos de manera que no expongan a los trabajadores a peligros físicos y psíquicos indeseados como consecuencia de una presión excesiva que pueda provocarles enfermedad o accidentes”. Es interesante porque plantea el objetivo que “el trabajo incluya una compensación, en la forma de su diversidad, satisfacción, participación social y desarrollo personal”. Existe asimismo, una mención expresa de la obligación del empleador de evitar trabajos solitarios.

En el continente asiático, existe un término denominado “Karoshi” en Japón para referirse aquellos casos de enfermedad, suicidio o muertes inducidos por estrés laboral que no resulta soportable para la constitución psíquica de un individuo. La legislación laboral y en especial la jurisprudencia en dicho país asiático, ha incorporado algunos criterios que permiten el reconocimiento de indemnizaciones a favor de la familia del trabajador que fallece de esta manera” (Villalobos, G, 2004. p198)

En EEUU, al igual que en el caso de Argentina, han sido reconocidos casos de mobbing, burnout, enfermedades mentales y algunas cardiovasculares, luego que el trabajador ha interpuesto un proceso judicial y ha aportado pruebas suficientes para demostrar la presencia de condiciones de trabajo estresantes.

El reconocimiento del accionar de este tipo de factores de riesgo, luego de recursos judiciales presentados por los trabajadores (es decir, por jurisprudencia) ha sido identificado en España, Alemania, Suecia y Finlandia donde, por esa vía judicial, se reconoce el estrés laboral.

Violencia laboral

Las relaciones interpersonales abarcan el amplio y complejo espectro de vínculos humanos posibles en el trabajo donde pueden darse situaciones de presión, pero también situaciones de apoyo y de contención.

Cuando, dentro de las relaciones interpersonales en el trabajo, surgen situaciones de abuso, entendiéndose como un daño infringido de modo intencional, hablamos de violencia laboral e incluimos allí casos de agresión física, *mobbing* o acoso psicológico y acoso sexual en el trabajo¹

De la revisión realizada en cuanto a la legislación internacional existente respecto de esta temática específica, ha surgido la siguiente información.

En primer lugar, durante la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2003 de la Organización del Trabajo, se elaboró un Plan de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo, informe que reconoce al **acoso moral** en el trabajo como riesgo psicosocial. (Sotelo Marquez, s/d)

Respecto del acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo, ya en el Convenio 111, (1958) lo calificó de “problema de salud y seguridad, problema de discriminación, problema de condiciones de trabajo inaceptables y forma de violencia dirigida mayoritariamente contra las mujeres” (David, 2003:9).

Con respecto al **mobbing**, en lo que hace a la legislación europea, puede afirmarse que: “En los textos legales de los países de la Unión Europea apenas hay mención del *mobbing* si exceptuamos la legislación sueca, que lo define como “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo”. (Velazquez, M.:2) (El subrayado es propio)

En Francia, jurisprudencia del año 2002, estipula que el trabajador debe demostrar los hechos que imputa el acoso, no sólo presentarlo (Renaut, A., 2003: 4). El código de

Trabajo establece que el empleador debe arbitrar los medios para prevenir acoso, en este caso moral y ofrecer protección a las víctimas (Di Martino, V. et al, 2003)

En Bélgica tanto el **acoso sexual y moral** se encuentra normado desde el año 2002 (art. 32) como medidas protectorias. Estas apuntan a brindar a las víctimas apoyo, disponibilidad de un consejo de prevención, investigaciones rápidas e imparciales, capacitación y responsabilidad del empleador para prevenir el estrés.

Dinamarca cuenta desde octubre de 2001, con normativa que estipula que el “patrono” tiene la obligación de garantizar que ningún trabajador sufra hostigamiento, incluido acoso sexual, que pueda perjudicar su salud mental o física.

En los Países Bajos, en la misma Ley de Condiciones Laborales mencionada para las alteraciones a la salud vinculadas con factores de riesgo psicosocial, en cuanto a las relaciones sociales, se determina que “el patrono protegerá al trabajador contra la agresión, la violencia o el acoso sexual”.

Conclusión

La existencia de antecedentes normativos en legislaciones nacionales en distintos países y la experiencia recogida, haría pertinente la necesidad de actualizar en nuestro país el marco normativo al respecto de los factores psicosociales y las enfermedades de ellos derivadas, de modo de incluir en el mismo, lo relativo a prevención y prestación, tanto de los efectos de los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo como de la violencia laboral en todas sus formas.

¹ En coincidencia con la normativa que existe en nuestro país al respecto. (Res. MTEySS N° 05/2007)

Bibliografía
Citada y consultada
(Recopilación Normativa Internacional)

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003), “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo”, *Serie Sistemas y Programas*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. www.osha.europa.eu/es/publications/reports/309. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/.../100517.pdf

David, N. (2003), “Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención en La violencia en el trabajo”, *Educación Obrera* 2003/04, N° 133 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf (visitado por última vez el día 21/08/12)

Di Martino, V., Hoel, H. y Cooper, C. (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. www.eurofound.europa.eu/

Laurell AC. (1993), *Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud. Serie Paltext, Salud y Sociedad 2000 N° 3.OPS/OMS 1993

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2008), *Trabajo Digno, sin violencia laboral. En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan*. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Programa de Apoyo a la Formación Sindical. <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=oavl> (Visitado por última vez 21/08/2012)

Organización Internacional del Trabajo (2002), Recomendaciones 194, Ginebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed.../wcms_116913.pdf www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed.../wcms_150327.pdf (Visitado por última vez 21/08/2012)

Organización Internacional del Trabajo (2003), *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf (Visitado por última vez 23/08/2012).

Renaut, A. (2003), *Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo* en *La violencia en el trabajo*, Educación Obrera 2003/04, N° 133 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf (Visitado por última vez el día 21/08/12)

Sotelo Marquez, Ana (s/d), *Acoso Moral Laboral*, <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/acosoMoralSotelo.pdf> (Visitado por última vez 21/08/2012)

Trueba (1987), citado en Tovalin Aumada, Horacio (2008), *Reconocimiento legal de enfermedades causadas por el estrés de origen laboral*, 2ª Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y Salud en el Trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global. Octubre de 2008. Disponible en <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/tovalin-horacio.pdf>. (Visitado por última vez 30/07/2012)

Velázquez, M. La respuesta jurídico legal ante el acoso moral o “mobbing” como riesgo psicosocial en el trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf (Visitado por última vez 21/08/2012)

Villalobos, Gloria (2004), “Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa”, *Rev. Ciencia & Trabajo*, Año 6 N° 14. Diciembre/octubre de 2004. <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF> (Visitado por última vez 21/08/2012)