

Aspectos jurídicos de los factores psicosociales en el lugar de trabajo: Un derecho laboral fundamental*

Legal aspects of psychosocial factors in the workplace: a fundamental labor right

Beatriz Sibaja Terán**

Resumen

Se presenta una reflexión sobre los puntos relevantes de la aplicación del marco legal para vigilar y controlar los factores psicosociales en el lugar de trabajo. De forma rápida se realiza un comparativo de las condiciones laborales y los efectos que son reconocidos en la legislación de cinco países, posteriormente, se identifican los síntomas reconocidos desde una perspectiva ocupacional. Se concluye que futuros estudios deben contemplar la evolución del impacto de la evaluación psicosocial y sus consecuencias en la regulación de los cuidados de la salud y bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: derecho laboral, factores psicosociales, sintomatología psicosomática, salud, salud ocupacional.

Abstract

A reflection is presented on the relevant points of the application of the legal framework to monitor and control psychosocial factors in the workplace. A quick comparison is made of the working conditions and the effects that are recognized in the legislation of five countries, subsequently, the symptoms recognized from an occupational perspective are identified. It is concluded that future studies should consider the evolution of the impact of psychosocial evaluation and its consequences in the regulation of health care and well-being of workers.

Key words: labor law, psychosocial factors, psychosomatic symptoms, health, occupational health.

Open Access



* Artículo de reflexión elaborado por la autora sobre del marco legal de los factores psicosociales en el lugar de trabajo.

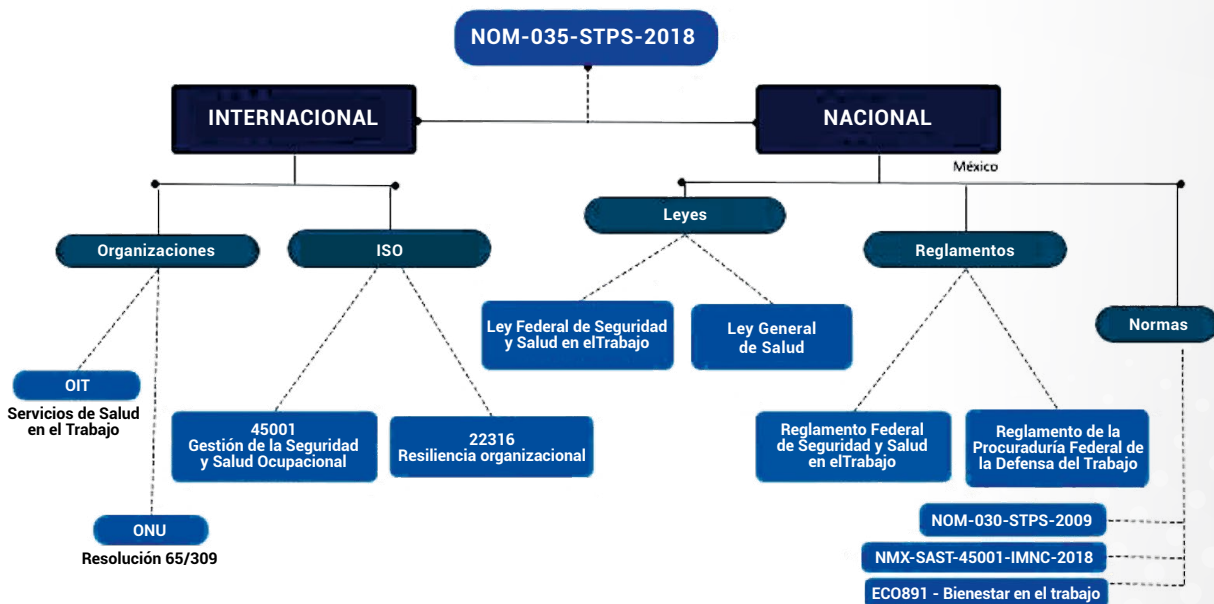
** Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Especialista en Ergonomía y Condiciones de Trabajo. Maestra en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Licenciada en Psicología. Docente e Investigadora del Instituto Politécnico Nacional, ENMH, Departamento de Formación Profesional Genérica, Academia de Ambiente y Salud Pública. Docente de la Universidad del Valle de México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras de México, CONAHCYT. Líder del proyecto de investigación Gestión de la enseñanza de ergonomía-psicosociología con realidad virtual y/o metaverso en personal de enfermería, SIP 2024-1590. Correo electrónico: bsibajat@ipn.mx, beatriz_sibaja@my.uvm.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0514-6119>

INTRODUCCIÓN

La vigilancia y control de los factores psicosociales en el trabajo son temas de discusión entre empresarios, instituciones de seguridad social como de especialistas en salud y seguridad industrial, que, sin duda, falta mucho por responder. Por un lado, existen interrogantes de la existencia de los beneficios políticos, sociales y económicos de la evaluación de los riesgos psicosociales como de sus consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores. En ese sentido, en el mercado se promueven una serie de servicios y consultorías privadas que aseguran que si se cumple con la base normativa resuelve los compromisos legales como evidencia de una preocupación por el bienestar de los trabajadores.

Sin embargo, se infiere que una de las problemáticas identificadas es que los éxitos están limitados a una evaluación y cumplimiento de las normas que se rigen en cada país, dejando de lado los aspectos que son trascendentales para atender y corregir las deficiencias que existen en cada uno de los sectores organizacionales, en los puestos, áreas y departamentos. Por ejemplo, en México, si se desglosan las bases legales de este tema, se observa que hay una diversidad de regulaciones nacionales e inclusive internacionales que pueden servir de referencia para atender cada una de las necesidades que se encuentran en los Centros de Trabajo, y a pesar de todo ello, los pasos son cortos cuando se intenta sensibilizar de la importancia de su aplicación (Figura 1).

Figura 1.
Regulaciones nacionales e internacionales que dan soporte a los riesgos psicosociales



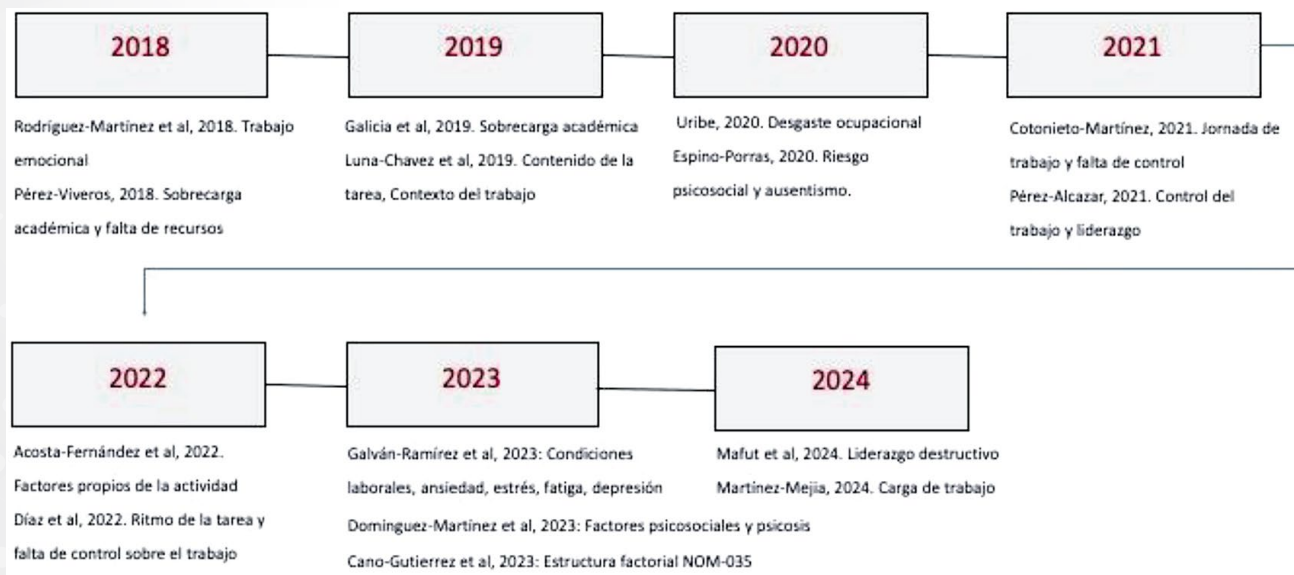
Fuente: Adaptado de la normatividad publicada en diferentes páginas web

Siguiendo con la misma idea, en este mismo país, en los últimos cinco años (Figura 2), se identifican que los focos de atención son la sobrecarga de trabajo (Rodríguez-Martínez et al., 2018; Galicia et al., 2019; Martínez-Mejía, 2024), la falta de recursos (Rodríguez-Martínez et al., 2018), el contenido de la tarea (Luna-Chávez et al., 2019), la jornada de trabajo, la falta de control (Cotonieto-Martínez, 2021; Pérez-Alcázar, 2021; Acosta-Fernández et al, 2022; Díaz et al., 2022) el tipo de liderazgo (Pérez-Alcázar, 2021; Mafut et al., 2024), los factores propios de la actividad (Acosta-Fernández et al, 2022), el ritmo de la tarea (Díaz et al, 2022).

Es decir, ya se encuentra suficiente información de que estos puntos debe corregirse, sin embargo, a pesar de que hay una normatividad (STPS, 2018) para atenderse, y que estos deben plasmarse en los planes de acción, las actividades contempladas son lúdicas recreativas, o las acciones son un servicio de atención psicológica dejando fuera la perspectiva de la promoción de la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales.

Todo lo anterior, confirma la urgencia de generar metodologías de implementación de los factores psicosociales, de crear perfiles de riesgos ocupacionales que sirva de guía para las empresas de saber, de encontrar la relación entre las causas de las condiciones de trabajo que ponen en mayor riesgo la salud de los trabajadores, como son la ansiedad, el estrés, la fatiga, la depresión (Galván-Ramírez et al., 2023), por mencionar algunos síntomas psicosomáticos.

Figura 2.
Estudios de los factores psicosociales y sus consecuencias



El análisis normativo respecto de los cuidados de la salud del mundo laboral permite defender los derechos de los trabajadores para recibir una seguridad social de alta calidad en la vigilancia y control de la salud de los trabajadores, promover, proteger y recuperar la salud de los involucrados en los centros de trabajo (Agatón et al., 2022).

De ello se realiza un comparativo entre el marco normativo de México, Colombia, Argentina, España y Suiza respecto a las principales referencias legales respecto a la identificación análisis y control de los factores psicosociales, esa manera se puede vislumbrar las brechas que se encuentran en los avances de la normativa regulatoria laboral que se establecen para mejorar las condiciones laborales de acuerdo con la exposición en los centros de trabajo (Tabla 1).

Tabla 1.
Comparación legal de cinco países con respecto a los riesgos psicosociales

	Oficina Internacional del Trabajo (1984; 2016).	Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.	Ministerio del Trabajo Colombiano	Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2018.	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2022
	Suiza	España	Colombia	México	Argentina
Factores psicosociales	Contenido del trabajo: carga de trabajo/ritmo de trabajo, diseño de las tareas, horario de trabajo, entorno de trabajo y equipo de trabajo; Contexto del trabajo: función y cultura organizativa, papel en la organización, desarrollo profesional, latitud de decisión/control, relaciones interpersonales en el trabajo y conciliación de la vida laboral y personal	Contenido y características del trabajo: Carga y ritmo de trabajo Tiempo de trabajo Participación y control Cultura de organización Ambiente y equipos de trabajo Relaciones personales en el trabajo Rol en la organización Desarrollo profesional Interacción vida personal-trabajo	Liderazgo y relaciones sociales Control sobre el trabajo Demandas del trabajo Recompensas Extralaborales	Ambiente de trabajo. Factores propios de la actividad Organización del tiempo de trabajo: Liderazgo y relaciones en el trabajo: Entorno organizacional	Contenido de trabajo, carga de trabajo, tiempo de trabajo, autonomía, relaciones interpersonales
Efectos por exposición a riesgos psicosociales	Violencia y Acoso	Violencia y Acoso en el Trabajo	Estrés, estrés agudo, síndrome de agotamiento laboral o burnout, TEP, duelo, trastorno del sueño, trastorno de ansiedad y otros asociados, depresión, consumo de sustancias psicoactivas.	Acoso laboral	Violencia y acoso (Ley 27.580/19) y Salud Mental (Ley 28.657).

Fuente: Elaboración propia

La dificultad de controlar todas las condiciones de trabajo y las consecuencias por su exposición sugiere una mayor preparación para observar y brindar las estrategias efectivas que den solución a las necesidades de los Centros Laborales. Por ejemplo, el teletrabajo representa un gran reto en el aspecto legal al querer homologar o destacar los principales factores psicosociales que se encontrarían en un espacio distinto del área de trabajo (STPS, 2023; OIT, 2023) así también, el uso de los recursos personales como son el teléfono, un ordenador, el servicio de internet y otros recursos para realizar las actividades del trabajo en la casa requiere del derecho de recibir por parte del patrón, los recursos indispensables para efectuar cada una de las funciones que se les asigna según el puesto de trabajo.

Dentro de los avances regulatorios se ha logrado establecer el derecho a la desconexión digital para atender responsabilidades personales o familiares (Motta, 2022), sin embargo, no es bien visto si uno no responde a los llamados para entregar información con urgencia o realizar tareas fuera del horario laboral, que por supuesto, impacta en la vida personal de empleados.

Establecer políticas públicas para asegurar que la exposición que enfrentan los trabajadores sean los menos dañinos, son una prioridad para otorgar el derecho a la salud no solo física sino también mental y socioemocional en la vida laboral con el propósito de que el trabajador cuente con suficiente información del área donde realiza desempeño sus labores y brindar los recursos necesarios para su protección personal.

CONCLUSIONES

Aún con todo el marco legal aplicados en el ambiente laboral, se encuentran vicios que correspondan al comportamiento organizacional y personal, que difícilmente podrán controlarse en todos los sectores industriales, sin embargo, es de recordar, que las responsabilidades deben distribuirse para enfocarse en las prioridades como son las condiciones de trabajo, si esto no se corrige, difícilmente se verán los beneficios que se encuentran en la implementación de considerar los factores psicosociales en los Centros de Trabajo.

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984). Factores Psicosociales en el trabajo.: Naturaleza, incidencia y prevención. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES, 2021). Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, s.f.). Normativa nacional de riesgos psicosociales: general. <https://www.insst.es/normativa/riesgos-psicosociales/general>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo de trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical. 8(1-2). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2023). Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023. Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018). Norma Oficial Mexicana

NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y previsión. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023). OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en-Ministerio-de-Trabajo,Empleo-y-Seguridad-Social-\(MTESS,2022\).Factores-y-riesgos-psicosociales-del-trabajo.Superintendencia-de-Riesgos-del-Trabajo.https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf](https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en-Ministerio-de-Trabajo,Empleo-y-Seguridad-Social-(MTESS,2022).Factores-y-riesgos-psicosociales-del-trabajo.Superintendencia-de-Riesgos-del-Trabajo.https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf)

Gobierno de Argentina (GOB.Ar, 2024). Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR. Versión preliminar Abril 2024. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estudio_comparado_legislacion_rpst_ap_y_mcs.pdf

Neffa, J.C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. CEIL, CONICET. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. ISBN 978-987-21579-9-9. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Agatón, J.S., Cruz, A.M., Parra, L. & Blanco, D.J. (2022). La salud: algunas perspectivas desde el escenario normativo, doc-

trinario e histórico. Revista Diálogos de saberes. 56, 35-47. <https://revistas.uni-libre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/10243/10406>

Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. Revista IUSTA, 56, online 2422-409X.

<https://doi.org/10.15332/25005286.7761>
Ministerio del Trabajo (2022). Resolución 2764 de 2022. Diario oficial no. 52.106 de 25 de julio de 2022. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm