

Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras: una perspectiva internacional

Emerging psychosocial risks and their regulatory dimensions: an international perspective

Iván Williams Jiménez

en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Doctor en

Programa de doctorado en derecho

Universidad Carlos III de Madrid

Director:

Dr. Manuel Correa Carrasco

Fecha de la defensa de tesis

Esta tesis se distribuye bajo licencia “Creative Commons **Reconocimiento – No Comercial – Sin Obra Derivada**”.



Agradecimientos

Me gustaría agradecer a mi mujer por su apoyo y amor incondicional, por animarme siempre a ir más allá y ayudarme a perseguir mis sueños, creencias y esperanzas.

También me gustaría hacer un especial reconocimiento a mi familia por ser una fuente de inspiración considerable. Esta investigación ha representado un viaje personal de reflexión y no habría elegido este tema si no fuera por la existencia de vínculos personales. Así que este proyecto está principalmente dedicado a mis padres, cuyas experiencias personales y profesionales son un fiel reflejo de algunas de las áreas tratadas en este proyecto, desde condiciones de trabajo precarias, falta de protección social y apoyo legal, comportamiento abusivo por parte de superiores, violencia laboral y discriminación entre otras. A ellos les dedico mis esfuerzos académicos por el rol ejemplarizante que han tenido en mi persona y por mostrarme la importancia de la formación continua y el significado que tienen los valores, comportamientos, la integridad y tolerancia en la vida personal y profesional. Mi esperanza es que este proyecto represente un pequeño paso en el apoyo por la lucha continua para la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo del trabajo.

También me gustaría expresar mi gratitud a la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) por su apoyo en este proyecto, en especial a mi director y tutor en la tesis el Dr. Manuel Correa Carrasco, por aceptar la coordinación y dirección de este proyecto, sus recomendaciones han sido claves dentro de un área compleja del derecho del trabajo y de la seguridad y salud laboral. También mi agradecimiento a aquellos que forman parte del programa de doctorado de derecho, el departamento de investigación y las áreas de derecho del trabajo y de la seguridad y salud laboral, y muy en particular a Maria Carmen Alcubilla Raboso que me ha brindado un apoyo constante en el plano administrativo del programa.

También me gustaría expresar mi gratitud a todos aquellos que amablemente accedieron a participar en la fase de cuestionarios y entrevistas. A raíz de esto puedo decir que he desarrollado relaciones personales y profesionales gratificantes con muchos de los participantes y espero que esto continúe después de este proyecto. Un agradecimiento muy especial a los expertos internacionales que han revisado este estudio como parte de la Mención Internacional de Doctorado, sus contribuciones, comentarios y críticas han servido para mejorar esta investigación y mejorar en mi desarrollo profesional como investigador.

También estoy agradecido a mi entorno laboral y la organización que ha tenido un claro impacto positivo en el trabajo, the Institution of Occupational Safety and Health, (IOSH) por actuar como el organismo de referencia para la estancia internacional. Gracias especialmente al departamento de investigación y regulación que han sido claves en mi desarrollo y me han apoyado en la “internacionalización” y apertura de miras de mi proyecto. En especial gracias a Mary, Anne y Jo por su consejos y recomendaciones en todo este tiempo. También me gustaría expresar gratitud a los expertos nacionales e internacionales que han participado en el tribunal dentro de la fase de defensa de la tesis.

Mis últimas palabras son para aquellas organizaciones de las que he aprendido enormemente y cuyas personas contribuyen a diario a ayudar a las personas y lugares de trabajo a ser más seguros, saludables y decentes como es el caso de EU-OSHA, Eurofound, ILO-LABADMIN/OSH y

la red LEGOSH en particular, ETUI, ADAPT International, CIELO Comunidad Laboral, IAWBH, Labour Law Research Network y muchas más.

Acknowledgements

I would like to thank my wife for her unconditional support and love, for always encouraging me to go further and for her constant help in pursuing my dreams, beliefs and hopes.

I'd also like to honour my family for being a thoughtful source of inspiration. This research project has been a personal journey of reflection, and I wouldn't have chosen the topic as I have no personal bonds to it. So, the project is mainly dedicated to my parents, who were personally affected by some of the areas that the project tackles: precarious working conditions, lack of social protection and legal support, abusive behaviour, work-related violence and discrimination. To them I dedicate my academic efforts, as they have played leading roles in teaching me the importance of lifelong learning and what values, behaviours, integrity and tolerance should mean in life and in the workplace. My hope is that this project is just another small step in supporting the longstanding fight for better working conditions in the world of work.

I would like to acknowledge my gratitude to the Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) for their care and support in this project, especially my thesis director and tutor Dr. Manuel Correa Carrasco, first for accepting my PhD coordination and steer, his guidance has been critical in a complex and challenging area of OSH and labour law. Also, my thanks go to the Law PhD Programme staff, research department, and labour law and occupational safety and health departments, in particular to María Carmen Alcubilla Raboso, who so efficiently supports the administration and coordination of the Law PhD Programme.

I would also like to express my gratitude to those who kindly agreed to participate in the survey and interview data collection. I know can say I've developed good personal and professional relationships with you all, and hope that they will continue after this project. My gratitude and special thanks to my international reviewers, their guidance, comments and critics have been a valuable contribution on the project development and on my professional development as a scholar.

I am also grateful to the Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) for acting as the international body of reference for my international PhD. A special thanks goes to the Policy team, who have been key to my development and helped me 'internationalise' my PhD and to be more open minded when tackling the topic, and especially to Mary, Anne and Jo, for their advice at all times. I also wish to thank to the international and national PhD tribunal experts during the hearing for their availability and contributions.

My last thoughts go to all those bodies that I've learned from and that tirelessly help people and workplaces to be safer, healthier and decent, such as EU-OSHA, Eurofound, ILO-LABADMIN/OSH and LEGOSH network in particular, ETUI, ADAPT International, CIELO, IAWBH, Labour Law Research Network and so on.

Agradecimientos.....	2
Índice.....	4
Palabras clave.....	6
Resumen.....	7
Listado de Figuras y Tablas.....	9
Listado de abreviaturas.....	12
Prólogo.....	14
CAPÍTULO 1. RESUMEN Y CONTEXTO.....	22
1.1 Temática de la investigación e introducción.....	22
1.2 Definiciones y terminología.....	26
1.3 La importancia de anticipar los riesgos y el cambio en seguridad y salud ocupacional.....	25
1.4 Una imagen resumida de la investigación.....	30
1.5 Tendencias futuras en la protección jurídica de los riesgos psicosociales.....	35
CAPÍTULO 2. MOTIVACIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
2.1 Motivación y objetivos de la investigación.....	50
2.2 Preguntas de la investigación y metodología.....	51
2.3 Justificación de la metodología mixta.....	59
2.4 Limitaciones de la investigación.....	60
CAPÍTULO 3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....	66
3.1 Revisión bibliográfica y de normativa: diseño de la investigación.....	66
3.1.1 Revisión bibliográfica: análisis, hallazgos y conclusiones.....	74
3.1.2 Revisión de regulación: análisis, hallazgos y conclusiones.....	97
3.2 Cuestionario: diseño de la investigación.....	130
3.2.1 Cuestionario: procedimiento.....	130
3.2.2 Cuestionario: conclusiones.....	147
3.3 Entrevistas: diseño de la investigación.....	148
3.3.1 Entrevistas: procedimiento.....	148

3.3.2 Entrevistas: conclusiones.....	157
CAPÍTULO 4. UNA REVISIÓN DE LA NORMATIVA APLICABLE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	160
4.1 Aprendiendo del pasado para moldear futuras regulaciones.....	160
4.1.1 De qué forma el marco regulatorio europeo ha mejorado la gestión de riesgos psicosociales.....	160
4.2 Tratamientos reguladores recientes aplicables a riesgos psicosociales.....	167
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO.....	206
5.1 Resumen de hallazgos y conclusiones.....	210
5.2 Fortalezas y oportunidades de esta temática.....	216
5.3 Comunicación y diseminación.....	236
APÉNDICES.....	236
Apéndice 1A. Registro de publicaciones, actividades de diseminación e iniciativas relacionadas.....	236
Apéndice 1B. Preguntas del cuestionario online.....	241
Apéndice 1C. Preguntas de la fase de entrevista.....	249
Apéndice 1D. Formulario de participación y consentimiento en la fase de entrevistas y cuestionario.....	251
Apéndice 1E. Matriz de datos de referencia.....	252
Apéndice 2. Presentación del proyecto de tesis doctoral.....	254
Apéndice 3. Resumen de bibliografía y estudios clave.....	255
Apéndice 4. Referencias bibliográficas.....	257

“The pace of change has never been this fast, yet it will never be this slow again”

— Justin Trudeau

Palabras clave

Riesgos psicosociales, riesgo emergente, riesgo psicosocial emergente, riesgo psicosocial, factor psicosocial, riesgo psicológico, seguridad y salud psicológica, entorno de trabajo psicosocial, gestión de riesgos psicosociales, enfermedad mental, enfermedad psicosocial, salud mental en el trabajo, salud mental, bienestar mental, intervenciones en riesgos psicosociales o bienestar psicosocial.

Keywords

Psychosocial risks; emerging risk, emerging psychosocial risk, psychosocial hazards, psychosocial factors, psychosocial working environment, psychosocial risk management, psychological health and safety, mental illness, psychosocial disease, mental health at work, mental health, mental wellbeing, psychosocial risks interventions, psychosocial wellbeing.

Resumen

De acuerdo con las últimas estimaciones a nivel europeo, los riesgos psicosociales tradicionales, y las diferentes formas de violencia laboral en particular, afectan a más de 40 millones de trabajadores en toda Europa (Eurofound, 2017). Los riesgos laborales de origen psicosocial son considerados como un área emergente de estudio, en comparación con los riesgos más relacionados con la seguridad, con la seguridad, salud y bienestar físico que tradicionalmente han acaparado un mayor interés a nivel regulatorio.

Las condiciones de trabajo (incluyendo la organización del trabajo, la intensidad del trabajo, los niveles de estrés, estilos de dirección pobres y mala gestión de la conciliación entre la vida personal y profesional) (Eurofound, 2015) están sufriendo nuevos desafíos, debido a factores como la globalización, el empleo precario y la digitalización. Ante esta situación los entornos laborales están evolucionando e introduciendo nuevas formas de trabajo que necesitan ser tratadas por el legislador. En este escenario, la prevención de riesgos psicosociales a través de la regulación juega un papel clave en la protección de la seguridad, salud y bienestar ocupacional de los trabajadores.

Teniendo en cuenta este contexto cabe preguntarse si la actual normativa soporta la gestión efectiva de estos riesgos. El solo hecho de continuar haciendo las cosas de la misma manera a nivel normativo ha demostrado no ser el camino adecuado. La realidad es que los riesgos psicosociales (tradicionales y emergentes) no son correctamente reportados, reconocidos, regulados y protegidos por la regulación nacional e internacional en su mayoría. Son frecuentemente desatendidos por regulación en materia de seguridad y salud ocupacional y de derecho laboral, lo que provoca que sean menos efectivos cuando se trata de superar barreras legales. A pesar de esto, un deber general de protección y la obligación de promover la salud y el bienestar en el entorno laboral (física, psicológica, moral y social) en el entorno laboral es una de las características claves de las actuales relaciones laborales.

El objeto de esta investigación es analizar el panorama normativo y regulador de los riesgos psicosociales, incluyendo aquellos mecanismos legales que aplican a estos riesgos, a través de la investigación de las posibilidades y las limitaciones en las intervenciones reguladoras en este ámbito.

Este proyecto de investigación se ha basado en una revisión bibliográfica de literatura y normativa para identificar las estrategias de regulación en gestión de riesgos psicosociales y entender como los actuales tratamientos han funcionado hasta ahora. Además, se concibió un cuestionario para ayudar a enmarcar el contexto de las preguntas de investigación usadas durante la fase final de la investigación, caracterizada por una serie de entrevistas con diferentes profesionales para tratar no sólo estas cuestiones sino otras materias como las percepciones públicas y sociales de esta problemática o como estos riesgos han sido tratado en diferentes marcos reguladores.

Los participantes en este proyecto forman un elenco multidisciplinar con interés en el área de riesgos psicosociales categorizados de la siguiente manera:

- Expertos en regulación o en derecho

- Expertos académicos o en investigación
- Profesionales de seguridad y salud ocupacional
- Expertos en el área de gestión de riesgos psicosociales, consultores en áreas de bienestar, salud y condiciones de trabajo

Este proyecto ayudará a determinar lo que funciona y no funciona en regulación de riesgos psicosociales y proporcionará una imagen actualizada de como interaccionan las intervenciones en materia reguladora con normas y percepciones sociales.

Abstract

According to the latest figures, traditional psychosocial risks, and work-related forms of violence, in particular, affect more than 40 million workers across Europe (Eurofound, 2017). Work-related psychosocial risks are considered as an emerging object of study, in comparison to more traditional safety risks associated with physical health, safety and wellbeing, which attract a greater interest at a policy level.

Working conditions (including work organisation, work intensity, stress levels, poor management, poor work–life balance) (Eurofound, 2015) are facing new challenges, due to factors such as precarious employment, globalisation and digitalisation. Working environments are evolving and introducing new forms of work that need to be addressed by policymakers. In this scenario, psychosocial risk prevention regulations will play a key role in protecting workers' occupational safety and health (OSH) and wellbeing.

Considering the context, are current laws making any difference?. Just carrying on doing the same things at a regulatory level has not demonstrated to be the right way forward. Arguably traditional and emerging psychosocial hazards aren't being properly reported, recognised, regulated and protected against by most national or international regulations. They are frequently neglected by occupational safety and health and labour law regulations, which makes them less effective to overcome legal obstacles. Still, a general duty of care and the obligation to promote wellbeing (physical, psychological, moral and social) remain as key obligations for employers to comply with.

The aim of this research is to review the policy and regulatory landscape for psychosocial risks, including those legal mechanisms applicable to emerging psychosocial risks, by researching the potential and shortcoming of policy interventions for psychosocial risks.

The research involved a literature and policy review (grey literature) to help identify regulatory and policy strategies that tackle psychosocial risks and to understand how policy approaches have worked. In addition, a questionnaire was devised to help to settle the context for research questions used during the final stage of the research – a series of semi-structured interviews with different professionals to address not only the research questions but also public and social perceptions of how these risks have been tackled in their respective frameworks.

Respondents represent a cross-section of professionals with an interest in different fields of psychosocial risks, categorised as follows:

- policy experts; law/regulation experts
- research/academic experts
- occupational safety and health professionals
- psychosocial experts; consultants in the areas of wellbeing, health.

The research findings will show what works and what doesn't work in the regulation of psychosocial risks, by providing a broad picture and a wealth of information of how policy interventions in this area have interacted with norms and influence cultural perceptions.

Listado de Figuras y Tablas

Figuras

Figura 1. Los 10 riesgos psicosociales emergentes más importantes	15
Figura 2. Obligación del empresario de adoptar medidas de protección sobre los riesgos psicosociales, por región geográfica	23
Figura 3. Evolución de tratamientos mixtos en riesgos psicosociales.	24
Figura 4. Dificultades para tratar los riesgos psicosociales, clasificación por sector	22
Figura 5. Metodología de escenarios	31
Figura 6. Panorama del Observatorio del WSH 4D	33
Figura 7. Línea de tiempo de hitos clave en intervenciones en riesgos psicosociales..	37
Figura 8. PEROSH posicionamiento: Mundo cambiante y la seguridad y salud	43
Figura 9. Formas severas de acoso online	53
Figura 10. Diseño de metodología mixta de exploración usada en esta investigación	60
Figura 11. Concepto de la OIT- Ciclo de abandono	63
Figura 12. 10 prioridades en SST y comparativa por área geográfica	68
Figura 13. El modelo marco para políticas de gestión de riesgos psicosociales.....	82
Figura 14. Escenarios de protección tradicionales y múltiples aplicables a riesgos psicosociales ..	93
Figura 15. Definición de comportamientos sociales contrarios	103
Figura 16. Tipología de políticas públicas para la regulación de riesgos en el trabajo.	110
Figura 17. Qué tipo de legislación aplica a la violencia y acoso?	110
Figura 18. Pasos en la metodología de evaluación	117
Figura 19. Lógica de intervención en el marco comunitario de la SST	117
Figura 20. Taxonomía para el acoso y la violencia laboral	125
Figura 21. Muestreo de participantes en el cuestionario.....	134
Figura 22. Principales dificultades en la gestión riesgos psicosociales emergentes...	137
Figura 23. Principales retos para asegurar el cumplimiento normativo en riesgos psicosociales emergentes	138
Figura 24. Recomendaciones para marcos reguladores existentes aplicables a riesgos psicosociales	139
Figura 25. Crees que alguna regulación en materia de SST debe actualizarse a la vista de cambios tecnológicos	141
Figura 26. Mecanismos para una mejor identificación de nuevos riesgos	141
Figura 27. Nivel de importancia en la agenda normativa.....	142
Figura 28. Factores relacionados a riesgos psicosociales emergentes	143
Figura 29. El condicionante laboral en los cambios tecnológicos.....	144
Figura 30. Mecanismos reguladores para la gestión de riesgos psicosociales emergentes	145
Figura 31. Legislación para acoso online/cyberbullying con un origen laboral.....	145
Figura 32. Deber de protección aplicable a riesgos psicosociales emergentes.....	147
Figura 33. Iniciativas de éxito para riesgos psicosociales emergentes	147
Figura 34. Conocimiento y experiencia de los profesionales en el área de riesgos psicosociales	148
Figura 35. Debieran adaptarse las enfermedades profesionales a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de trabajo?	148
Figura 36. Debieran incluir los listados de enfermedades profesionales las enfermedades del trabajo ligadas a factores psicosociales?.....	149
Figura 37. Barreras en el tratamiento de riesgos psicosociales; Incentivos en el tratamiento de riesgos psicosociales	161
Figura 38. Grupos de interés involucrados en la implementación de acuerdos marco estratégicos en materia de SST	169
Figura 39. Redactando una ley efectiva para la 'Pornografía vengativa'	175
Figura 40. Eventos clave en la historia del NIOSH Total Worker Health.....	179
Figura 41. Aspectos relevantes para el fomento del bienestar del trabajador a través de TWH.....	181
Figura 42. Tendencias en responsabilidad legal 2001–2010	189
Figura 43. Bases legales en el deber de proporcionar un lugar de trabajo psicológicamente seguro	190
Figura 44. El proceso de creación de un estándar de la OIT.....	205
Figura 45. Regulaciones en materia de violencia y acoso laboral	208

Figura 46. Desarrollo sostenible a través de un tratamiento integrado de la salud, seguridad y bienestar	214
Figura 47. Resumen de las principales áreas regulatorias.....	215
Figura 48. Principios para una estrategia inclusiva e integradora para el tratamiento de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	216
Figura 49. Los trabajadores alternativos van al trabajo.....	218
Figura 50. Alcance de la violencia en contra de la mujer	220

Tablas

Tabla 1. Clasificación de riesgos psicosociales, adaptado de Cox	27
Tabla 2. Fases simplificadas de un proceso de predicción	30
Tabla 3. Diferencias entre relaciones de trabajo tradicionales y cambiantes.....	44
Tabla 4. Siete principales tendencias en derecho en relación con la salud mental en el lugar de trabajo	48
Tabla 5. Prioridades en SST en países industrializados y en desarrollo	55
Tabla 6. Globalización y el mundo del trabajo cambiante	62
Tabla 7. Barreras genéricas y solución de propuestas	64
Tabla 8. Fuentes de información utilizada en el diseño de la investigación	69
Tabla 9. Regulaciones revisadas dentro de la investigación	76
Tabla 10. Alcance y características del Acuerdo Marco de 1989 y el acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral	82
Tabla 11. Estándares de regulación indirectamente relacionados a los riesgos psicosociales ..	87
Tabla 12. Estándares voluntarios en materia de SST directamente relacionados con la gestión de riesgos psicosociales	87
Tabla 13. Factores de riesgo asociados con el trabajo precario	92
Tabla 14. Muestreo de páginas web utilizadas para la búsqueda de información	102
Tabla 15. Panorama de desarrollos y desafíos en regulación europea en SST	105
Tabla 16. Categorías de conducta ofensiva	124
Tabla 17. Categorías de codificación utilizadas en las entrevistas	153
Tabla 18. Cronología del marco estratégico europeo en SST	167
Tabla 19. Normativas para factores de riesgo psicosocial	183
Tabla 20. Resultados de la implementación del acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral.....	202
Tabla 21. Circunstancias que pueden exponer a los trabajadores a la violencia y acoso laboral.....	207

Listado de abreviaturas

ACSH Comité consultor en Seguridad y Salud en el Trabajo

CSHS Centro para la Seguridad Salud y Sostenibilidad

CCRI Iniciativa para los derechos civiles cibernéticos

COMPTRASEC Centro de derecho del trabajo y de la seguridad comparado

ECJ Corte Europea de Justicia

EAEF Foro europeo de asistencia de empleados

EIGE Europeo Instituto para la igualdad de género

EMEX Grupo de trabajo, Comité de Inspectores de trabajo: Riesgos nuevos y emergentes

ENWHP Red Europea de promoción de la salud en el trabajo

ERO Observatorio Europeo de Riesgos

Eurofound Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo

ESENER Encuesta Europea de empresas en riesgos nuevos y emergentes

EU-OSHA Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo

ETUI Instituto Europeo de sindicato de trabajadores

ETUC Confederación Europea de Sindicato de trabajadores

EWCS Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

GDA Estrategia conjunta alemana en seguridad y salud ocupacional

HIRES Salud en procesos de reestructuración

HSE Health and Safety Executive

IALI Asociación Internacional de Inspección de trabajo

ILO International Labour Organization

IOSH Institution of Occupational Safety and Health

ISO International Organization for Standardization

LABADMIN/OSH Administración laboral e inspección de trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional

LEGOSH OIT Base de datos global en legislación en seguridad y salud ocupacional

MS Estado miembro

NCP Pornografía no consentida

NEW OSH ERA Iniciativa en riesgos nuevos y emergentes en seguridad y salud ocupacional

NIOSH National Institute for Occupational Safety and Health

NSFE Formas no estandarizadas de empleo

ODS Objetivos de desarrollo sostenible

OECD Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OMS Organización Mundial de la Salud

ONU Organización Naciones Unidas

OWL Observatorio del panorama de seguridad y salud en el trabajo

PEROSH Colaboración europea en investigación en seguridad y salud ocupacional

PPHS Regulación y practica en Seguridad y Salud

RSC Responsabilidad social corporativa

SLIC Comité senior de inspección laboral

SMEs Pequeñas y medianas empresas

SDH Determinantes sociales de la salud de la OMS

SERs Relaciones de empleo estándar

SST Seguridad y salud en el trabajo

TIC Tecnologías de la información y comunicación

TWH Total Worker Health

UE Unión Europea

VAWG Violencia en contra de mujeres y niñas

WRDs Enfermedades del trabajo

WSH Seguridad y Salud en el trabajo

Prólogo

Los riesgos psicosociales fueron definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya en 1984 como las ‘interacciones ocurridas entre y dentro del entorno laboral, contenido del trabajo, condiciones organizacionales y capacidades de los trabajadores, necesidades, cultura, consideraciones personales que pueden a través de percepciones y experiencia tener influencia en salud, desarrollo del trabajo y satisfacción laboral’ (ILO, 1986). En aquellos días, los cambios tecnológicos se anticipaban como una nueva tendencia que iba a impactar en las condiciones de trabajo de una forma severa, de una forma diferente a las preocupaciones ya conocidas en aspectos tradicionales de seguridad y salud, como era el caso de los riesgos físicos, químicos y biológicos. Este proyecto trata de hacer reflexionar sobre algunos patrones recurrentes que se han dado en los últimos 10 años en esta área, reflejando lo que ha funcionado hasta ahora en el tratamiento de los riesgos psicosociales tradicionales y estimulando el debate sobre lo que podría funcionar para riesgos emergentes en este campo.

El actual panorama laboral y las prácticas laborales han sufrido una transformación progresiva, caracterizada por la introducción de nuevas formas de trabajo y relaciones de trabajo emergentes en un mundo cambiante. En la actualidad, la normativa en seguridad y salud laboral está cada vez más influenciada en aspectos relacionados con el bienestar mental o psicológico de los trabajadores. Este nuevo escenario permite interacciones entre nuevas iniciativas y normas que deben ser objeto de estudio y análisis. ‘Estos cambios en el mundo del trabajo tienen un impacto elevado en el entorno psicosocial de trabajo y causan un incremento en la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales en el trabajo’ (EU-OSHA, 2018).

El grado en el que impactan los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo no se considera ya una novedad. Representa una de las áreas con mayor potencial de desarrollo en seguridad y salud ocupacional. Como resultado de este avance, desde el plano regulador e investigador se están estudiando las intervenciones que pueden afectar a salud y bienestar de los trabajadores.

Este estudio ha sido diseñado como un análisis exploratorio para comprender mejor la importancia de los riesgos psicosociales emergentes y la relación entre el entorno laboral cambiante y los riesgos psicosociales tradicionales, esto ya ha sido objeto de un estudio inicial tal y como muestra la figura 1 debajo. Se ha denominado exploratorio, ya que examinará el contexto y condiciones para iniciativas normativas de éxito y no éxito e intervenciones reguladoras en esta área. El estudio proporcionará un resumen actualizado de estrategias para el tratamiento de los factores emergentes en riesgos psicosociales, y lo que es más importante un ejercicio análisis prospectivo en regulación que pueda ayudar a contribuir a un enfoque más estratégico y a la detección de áreas que requieran especial atención.

Este trabajo puede también llegar en un momento acertado dentro de lo que se puede denominar un escenario de “tormenta perfecta”, en el que los investigadores y académicos disponen de una gran variedad de fuentes de conocimiento e información en esta área, pero también existe una suficiente evidencia científica. Los riesgos psicosociales tradicionales, y específicamente el estrés laboral, han sido objeto de detallado estudio en números estudios y proyectos de investigación, pero al estar estos riesgos determinados por las condiciones de trabajo existentes y el contexto organizacional en el que las relaciones laborales operan, cambios significativos en este entorno nos obligan a revisar las estrategias y las intervenciones.

Finalmente, el proyecto tiene lugar en un momento oportuno desde un punto de vista normativo, en el que numerosos estudios evidencian el impacto de la salud psicológica en los lugares de trabajo, trabajadores, en la gestión de los empresarios y en la sociedad. Esto por supuesto, no solo legitima el valor de este tema, sino que también resalta la importancia que tiene sobre el amplio espectro que representan las condiciones de trabajo.

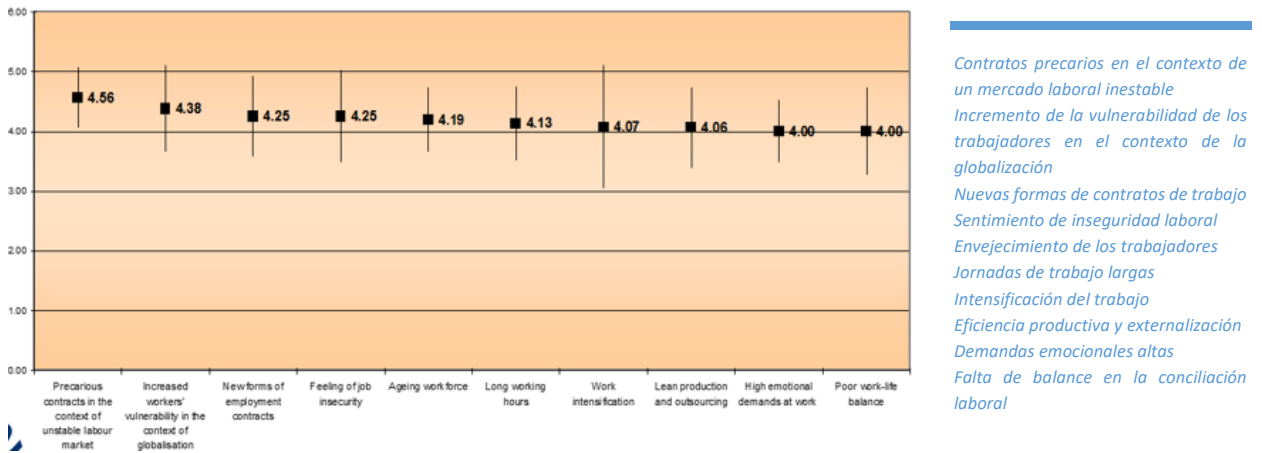


Figura 1. Los 10 riesgos psicosociales emergentes más importantes (European Agency for Safety and Health at Work, 2007)

Objetivos y propósito de la investigación

Los objetivos de la investigación pueden ser resumidos de la siguiente manera:

- Analizar qué es lo que funciona actualmente y lo que no en la regulación de riesgos psicosociales.
- Identificar los factores que contribuyen a la limitación de intervenciones reguladoras en esta área.
- Proporcionar información para la extrapolación de mecanismos reguladoras efectivos aplicables a riesgos psicosociales.
- Aumentar la concienciación acerca de tratamientos innovadores legislativos y no legislativos aplicables a regulación en riesgos psicosociales.

El propósito de este proyecto es determinar y analizar los diferentes mecanismos reguladores existentes aplicables a riesgos psicosociales emergentes, con el objeto de identificar conocimiento fiable para la gestión práctica de estrategias reguladoras efectivas para estos riesgos. Una mejor comprensión de cómo las estrategias de regulación (legislación, regulación y procesos relacionados) operan en respuesta a nuevos desafíos en los lugares de trabajo es un área que requiere de un mayor estudio con el objeto de que estos riesgos sean menos invisibles a ojos del legislador.

Este proyecto de doctorado no pretende predecir estrategias de actuación para nuevos riesgos, lo cual sabemos que desde un punto de vista normativo no es una tarea sencilla, sin embargo, intenta apoyar las estrategias normativas a través de una más exhaustiva evidencia de las actuales herramientas disponibles para articular una aproximación más holística a la materia de estudio.

El siguiente listado de acciones suplementarias también han ayudado a consolidar de alguna manera el proyecto:

- proporcionando una buena descripción de cómo los estudios de prospección (anticipar el cambio-identificación de prioridades) pueden facilitar soluciones para los riesgos emergentes;
- resaltando estrategias innovadoras con relevancia y aplicabilidad a riesgos psicosociales;
- demostrando los defectos, debilidades y barreras en las estrategias reguladoras existentes y su impacto en los entornos de trabajo;
- estimulando la discusión y acción a diferentes niveles;
- proporcionando una serie de recomendaciones que puedan ayudar a influenciar en la incidencia de riesgos ligados a salud y bienestar mental o psicológico.

Estructura de la tesis

Este trabajo de investigación está basado en una revisión bibliográfica (académica) de literatura y de regulación (literatura gris), incluyendo un estudio comparado de las iniciativas más significativas que han articulado diferentes aspectos de riesgos psicosociales. A continuación, una encuesta basada en investigación cuantitativa fue utilizada para obtener información y datos para establecer las percepciones y opiniones en la gestión de los riesgos psicosociales. Finalmente tuvo lugar un proceso de entrevistas individuales semiestructuradas, basado en investigación cualitativa como parte de la fase de investigación exploratoria ésta buscó obtener un mejor entendimiento de cómo la legislación ha interactuado con las normas, así como revelar tendencias y opiniones relevantes en esta área.

El capítulo 1 introduce la temática y su trasfondo, destacando la importancia de las definiciones de riesgos psicosociales y riesgos emergentes. El capítulo 2 ahonda sobre la base de la investigación, objetivos y limitaciones y cubre las preguntas de la investigación. El capítulo 3 se centra en el diseño de la investigación y la metodología del análisis bibliográfico y normativo, del cuestionario y de la fase de entrevistas. El capítulo 4 cubre las intervenciones reguladoras y resume las iniciativas internacionales en esta materia, analizando las debilidades y fortalezas; también contiene un aspecto educacional al proporcionar lecciones aprendidas de anteriores iniciativas. El capítulo 5 aborda las principales conclusiones y discute las limitaciones y fortalezas de los hallazgos. Por últimos los apéndices incluyen entre otros, información sobre la revisión, el cuestionario y las entrevistas junto con otra información útil. Para finalizar el índice bibliográfico contiene las referencias utilizadas para este estudio.

Preface

Psychosocial hazards were defined by the International Labour Organization (ILO) in 1984 as the 'interactions between and among work environment, job content, organizational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction' (ILO, 1986). In those days, technological changes were alerted as future trends that were going to impact on working conditions in a severe way, and far different from traditional occupational safety and health concerns, such as physical, chemical and biological hazards. This project tries to reflect some recurring patterns that have been taking place in the last 10 years by reflecting on what worked for traditional psychosocial risks and by encouraging the debate on what could work for emerging psychosocial risks.

The current labour market landscape and working practices are quite different, and is now characterised by new forms of employment relationships emerging in a changing world of work. Now, OSH policies are pointing to a greater influence on the psychological and mental wellbeing of workers. This new scenario allows interactions between new initiatives and norms that need to be a subject of study.

How psychosocial risks impact on the world of work is not considered a new concept any more. It represents one of the major development areas being monitored in occupational safety and health. As a result of this effort from the research and legislative sphere, interventions affecting workers' mental health and wellbeing are being reviewed and analysed. 'These changes in the world of work have a major impact on the psychosocial work environment and cause an increase in the exposure of employees to psychosocial risks at work' (EU-OSHA, 2018).

This study has been designed as an exploratory study to better understand the importance of emerging psychosocial risks and the changing environment for traditional psychosocial risks, this has been the object of some initial study as the figure 1 shows below. It has been defined as exploratory, as it will examine the context and conditions for successful and unsuccessful legislation and policy interventions in this area. The study will provide an overview of recent approaches tackling emerging issues for psychosocial risks, and what is more important a regulatory horizon-scanning exercise that might help to address gaps in legislation.

The work might also be coming during a 'perfect storm' scenario, where scholars have a wide variety of sources of knowledge and information in this area that were non-existent some years ago, but also at a time when there's enough scientific evidence. Traditional psychosocial risks, specifically work-related stress, have been the object of thoughtful study in numerous research and studies, but as these risks are traditionally determined by how working conditions are organised and the context in which labour relations operate, major changes in this environment will oblige us to rethink approaches and interventions. Finally, the project occurs at a timely moment from a policy perspective, where studies are evidencing the impact of mental ill health on employees, employers and society. This, of course, not only *legitimizes* the value of the topic, but how material it is to a broad spectrum of working conditions.

The 10 most important emerging psychosocial risks identified in the survey

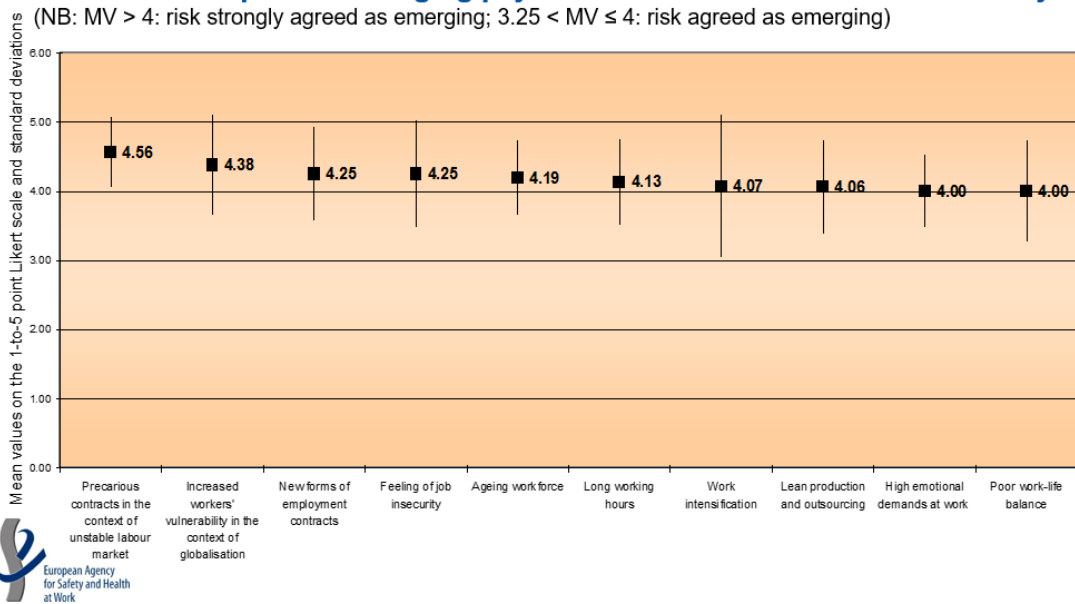


Figure 1. The 10 most important emerging psychosocial risks (European Agency for Safety and Health at Work, 2007)

Aims and focus of the research

The aims of the research can be summarised as follows:

- To analyse what currently works in psychosocial risks regulation and what doesn't work.
- To identify the factors that have contributed to the shortcomings of policy interventions in this area.
- To provide information for policy-effective transferable mechanisms applicable to psychosocial risks.
- To raise awareness about innovative legislative and non-legislative approaches applicable to psychosocial risks.

The focus of this project is to determine and review the different policy and legal mechanisms applicable to emerging psychosocial risks, with the view to identifying reliable knowledge for effective legal, policy and practice frameworks for these risks. A better understanding of how legal frameworks (legislation, policy and related processes) operate in responding to new workplace challenges is an under-reviewed area, which arguably makes these risks invisible to the legislator.

This PhD project does not look forward to predicting approaches for new risks, which we know that from a policy perspective is not an easy task, but intends to support legislative frameworks through better legal evidence by making as comprehensive as possible the different tools to articulate a holistic approach to the issue.

The following list of supplementary actions have also helped to consolidate the project:

- providing a good picture of how foresight research (horizon scanning) can provide solutions to emerging risks

- showcasing innovative approaches with relevance and applicability to psychosocial risks
- demonstrating the failings, weaknesses and barriers in current regulatory frameworks and their impact on working environments
- stimulating discussion, raising awareness and encouraging action at different levels
- providing a series of policy recommendations that might help to reduce risks linked to workplace mental health and wellbeing.

Structure and body of the thesis

The research work is based on a literature (academic) and policy (grey literature) review, including a comparative study of the most meaningful initiatives that have addressed psychosocial risks. In addition, a survey based on quantitative research is used to obtain data that will quantify attitudes and opinions to psychosocial risk management. Finally, the semi-structured individual interview process, based on qualitative research as part of the exploratory research phase, aims to obtain a better understanding of how legislation has interacted with norms, so as to reveal trends and opinions relevant to this area.

Chapter 1 introduces the topic and its background, stressing the importance of definitions linked to psychosocial hazards and emerging risks. Chapter 2 clarifies the research rationale, objectives and limitations, and covers the research questions. Chapter 3 focuses on the research design and the methodology of the literature and policy review, the survey and interview research design. Chapter 4 covers regulatory interventions and international initiatives, analysing weaknesses and strengths; and also contains an educational aspect in that it provides lessons learned from past legislation. Chapter 5 focuses on key findings, and discusses the research strengths and limitations. The chapter also covers dissemination activities carried out from the research. Chapter 6 includes the appendices, with data regarding the review, survey and interviews, together with figures and tables and other useful information. Chapter 7 contains the bibliographic references from the research.

Notas de reflexión

Cuando coincidí por primera vez con el Dr. Manuel Correa Carrasco hace 5 años en la facultad de derecho de la Universidad Carlos III de Madrid no fui consciente en ese momento de las carencias en la investigación en esta área y lo desafiante que ha llegado a ser esta materia. Él fue el primero en señalar la falta de estudios analíticos en el área de riesgos psicosociales emergentes y la necesidad de estudios en diversas disciplinas del derecho.

En primer lugar, el proyecto de investigación ha sido un claro ejemplo de un proceso de aprendizaje continuo en un área que, para muchos profesionales (derecho del trabajo y especialistas de seguridad y salud ocupacional) es todavía poco clara e incierta o permanece irrelevante. Como estudiante e investigador en esta área, espero que la investigación anime a estudios más detallados en esta materia. Creo de veras que el alcance de este proyecto puede también estimular reflexión y proporcionar entendimiento para aquellos con un interés particular en determinar si las regulaciones están correctamente diseñadas para los actuales propósitos, o si los actuales sistemas son robustos y suficientemente maduros para tratar estos

riesgos y en la forma en que estos riesgos son articulados en su regulación ('una solución jurídica única para todo-*one size fits all*')

Puedo asegurar que este estudio ha constituido una valiosa experiencia de aprendizaje a varios niveles. Creo firmemente que el trabajo realizado en la diseminación de la materia me ha facilitado la asistencia a eventos clave, conversaciones y acercado a profesionales en esta área. Todavía veo potencial en el tema y su desarrollo futuro, ya que determinados aspectos del proyecto podrían ser utilizados a nivel de regulación, para profesionales y por supuesto para un interés educacional de nuevas generaciones en la rama del derecho del trabajo y de la seguridad y salud o aquellos con un marcado interés en el desarrollo de las condiciones de trabajo.

No puedo en este punto concluir sin subrayar la importancia como investigador de encontrarse en el lugar adecuado en el momento preciso: he experimentado beneficios extraordinarios en mi rol en el área de investigación del Institution of Occupational Safety and Health (IOSH). Esta experiencia, aparte de los cambios en el plano personal y profesional, me ha ayudado a mejorar y reforzar mi aproximamiento a la materia. El principal foco de este impacto ha tenido un reflejo en considerar el entorno empresarial y regulador con una importancia equivalente al contexto académico, lo que no es siempre lo usual en la investigación académica. Por otra parte, puedo decir que he sido afortunado en abordar esta materia en una época de evidente cambio en este ámbito, ya que nunca había habido registro de semejante número de iniciativas y desarrollos en la misma, tal y como el proyecto demostrará.

Notes of reflection

When I first met Dr. Correa Carrasco five years ago at Carlos III University of Madrid, I didn't realise at that time how the research gaps in this area and the topic we agreed could have been as challenging as it has turned to be. He was the first to point me to the lack of research and evidence base in emerging psychosocial risks.

First of all, the research project has been a clear example of a continuing learning process in a field that for many professionals (law and OSH professionals) is still unclear or even remains irrelevant. As a scholar, I hope the research encourages further thoughtful investigation in this area. I truly believe that the scope of the research will also stimulate reflection and provide some insights for those with a particular interest in assessing if their regulatory model is robust and mature enough (*fit for purpose*) to tackle these risks and the way psychosocial risks are articulated in regulation (*one size fits all*).

I can assure that this research has been a valuable piece of learning experience. I firmly believe that the work done on the dissemination of the issue and the research topic has driven me to key events, conversations and professionals. I still see potential in the topic and its future development, as some aspects of the project could be used as reference for policy, practitioners and, of course, for the educational interests of new generations of occupational safety and health professionals.

I can't conclude without highlighting the importance of being in the right place at the right time: I've experienced remarkable benefits resulting from my employment at the Institution of Occupational Safety and Health (IOSH). The experience, apart from the professional and career

changes, has helped to improve and reinforce the approach to the project. The main focus on this impact has been reflected in considering the policy and business environment as being of equal importance as the academic context, which is not always the case in traditional academic research.

CAPÍTULO 1. RESUMEN Y CONTEXTO

1.1 Temática de la investigación e introducción

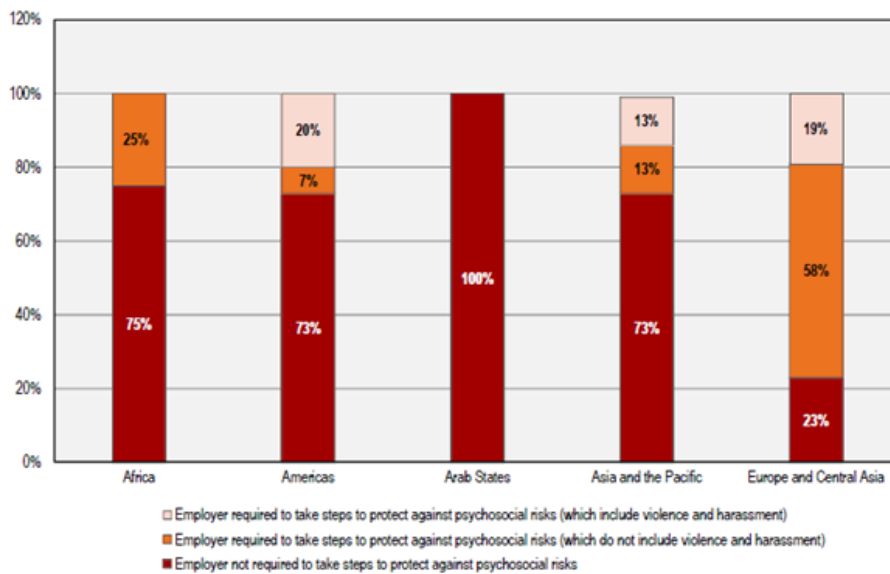
El concepto actual de ‘mundo del trabajo’ difiere del concepto de trabajo asociado con profesiones tradicionales, localizaciones y formas estandarizadas de empleo. Hoy en día, los lugares de trabajo todavía incluyen estas fórmulas, pero también han introducido nuevas figuras e interacciones que afectan en algún grado a las condiciones de trabajo, creando una amalgama de escenarios para las relaciones laborales. En este contexto, las peculiaridades del mercado de trabajo en forma de ‘incremento de la competitividad, presión económica, reestructuración en un entorno de globalización, el rápido incremento de las tecnologías de comunicación e información (TIC) e Internet, y la transformación de servicios de producción han afectado el mundo de trabajo. El empleo y las formas de trabajo han sufrido un cambio significativo, provocando en un incremento de la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales’ (EU-OSHA, 2013).

Riesgos psicosociales: ¿todavía un área de seguridad y salud ocupacional desatendida?

La investigación de los riesgos psicosociales desde el plano académico ha sido tradicionalmente considerada una cuestión compleja tanto en su vertiente a través de estudios cuantitativos como cualitativos. De la misma forma aquellas iniciativas que han tratado una investigación más práctica, lo que se conoce como ‘research into practice’, también han carecido de relevancia cuando se trataba de influir en la agenda de regulación tal y como muestra debajo la figura 2 en donde las estadísticas globales muestran que los empresarios no están obligados a tomar acciones para proteger en contra de los riesgos psicosociales. Dicho esto, recientemente hemos estado experimentando una notable transformación en este área, con la contribución de organizaciones como el Institute of Work and Health de Ontario, universidades como la Nottingham University, y un incremento de proyectos y grupos de investigación con un claro objetivo de influenciar cambios a nivel normativo como fue el reciente caso de HIREs, Salud en reestructuración (Kieselbach, 2010). En este entorno, en qué forma interaccionan estos factores con normas en regulación, trabajadores y sociedad varía sustancialmente, dependiendo del panorama regulador en materia de seguridad y salud y cómo de robusto es el marco legal en el país. Esta investigación mostrará cómo esta materia todavía representa un área no desarrollada dentro de la seguridad y salud ocupacional en los países de desarrollo y no implementada en los países industrializados. Esta situación es denotadamente peor en países europeos de adhesión o en países en vías de desarrollo, ya que su mayor foco todavía se centra en la implementación y en hacer estables estándares para riesgos de seguridad tradicionales. El contexto regulatorio tampoco ayuda, ya que la legislación está lejos de ser clara y efectiva en los países de occidente. En los países en vías de desarrollo, el escenario adquiere dimensiones dramáticas: la efectividad de regulaciones en aspectos psicosociales en las condiciones de trabajo es inviable y difícilmente medible, y aquellos países que se encuentran en el proceso de articular o actualizar su marco legislativo y de cumplimiento normativo no tienen un modelo claro como referente.

Llegados a este punto podemos pensar que los riesgos psicosociales son más característicos de los tiempos modernos en los que nos hayamos, sin embargo, estos riesgos han estado implícitos

y soportados en diferentes normas como la investigación mostrará. El preámbulo para la constitución de la OIT menciona específicamente que ‘la protección genérica de los trabajadores contra las enfermedades, trastornos y lesiones derivados del empleo’ (ILO, 1985) constituye un elemento fundamental de justicia social y debería ser un derecho laboral fundamental para los trabajadores y para los entornos de trabajo decentes. En este contexto, huelga decir que los riesgos psicosociales podrían estar incluidos, aunque explícitamente no se haga mención ni diferenciación. El alcance de esta investigación clarificará porqué las condiciones de trabajo deben ser consideradas por las regulaciones dentro de una concepción más holística e inclusiva de protección que abarque aspectos como la responsabilidad social corporativa (RSC), la sostenibilidad social y aspectos de salud y bienestar mental.



Se requiere que el empresario adopte medidas para la protección de los riesgos psicosociales (incluyendo la violencia y el acoso)
Se requiere que el empresario adopte medidas para la protección de los riesgos psicosociales (no incluyen la violencia y el acoso)
No se requiere que el empresario adopte medidas para la protección de los riesgos psicosociales

Figura 2. Obligación del empresario de adoptar medidas de protección sobre los riesgos psicosociales, por región geográfica (ILO, 2017)

Estudios anteriores han demostrado cómo, en las dos últimas décadas, ha habido un notable progreso en áreas específicas, como el acoso moral y sexual, a través de una agenda legislativa y judicial, al igual que una actuación centrada en el ámbito preventivo y en la introducción de la figura de protocolos de acoso, códigos de conducta, bajo el amparo de un amplio espectro relacionado con el derecho del trabajo y de la seguridad y salud. Este solapamiento, sin embargo, no favorece una mayor claridad para determinar quién sea responsable y la figura legítima para discernir entre diferentes áreas del derecho, ya que existen ciertas materias complejas cuando se tratan aspectos relacionados con la prevención, el cumplimiento o los derechos de protección de los empresarios. La materia no tiene una articulación apropiada en la legislación; las circunstancias del mercado laboral dejan claro que los estándares regulatorios para los riesgos psicosociales deben adaptarse a las actuales y, porque no, futuras condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud. Pero esto no será posible de articular a no ser que ocurra un

ejercicio de armonización en otras áreas del derecho, como la seguridad social protección social, tiempo de trabajo, discriminación y derechos laborales.

El actual contexto laboral también es un factor que contribuye a la situación que se ha descrito como extremadamente incierta, volátil, compleja y en cambio continuo. Donde existe legislación la legitimidad es un problema cuando se trata de determinar el enfoque correcto para que la legislación (seguridad y salud en el trabajo, derecho del trabajo, derecho sobre discriminación) o la jurisdicción adecuada hagan cumplir el seguimiento, protección o compensación (civil, laboral, criminal y demás), tal y como la figura 3 representa debajo debemos de ser conscientes del panorama cambiante con respecto a la importancia de las disciplinas asociadas a la gestión de riesgos psicosociales. Relacionado con esta notable barrera es la forma que adopta esta regulación. De nuevo, el espectro es amplio y difuso; algunos países adoptan soluciones o medidas no legislativas (soft law), en la forma de códigos de buenas prácticas, servicios de mediación o promoviendo la negociación colectiva; otros países solo han comenzado tímidos avances para la articulación de legislación para tratar riesgos psicosociales. El proyecto expondrá la justificación de estas actuaciones, pero existe ya cierto consenso tácito en el campo académico acerca de esta materia. Autores como Vittorio Di Martino (di Martino, 2003) han analizado específicamente esta cuestión en relación con el acoso escolar y el acoso laboral, reforzando la idea que los límites entre las disciplinas de relaciones laborales y ciencias de la salud permanecen confusos cuando se trata de aspectos relacionados con la legitimidad en las iniciativas en gestión de riesgos psicosociales.



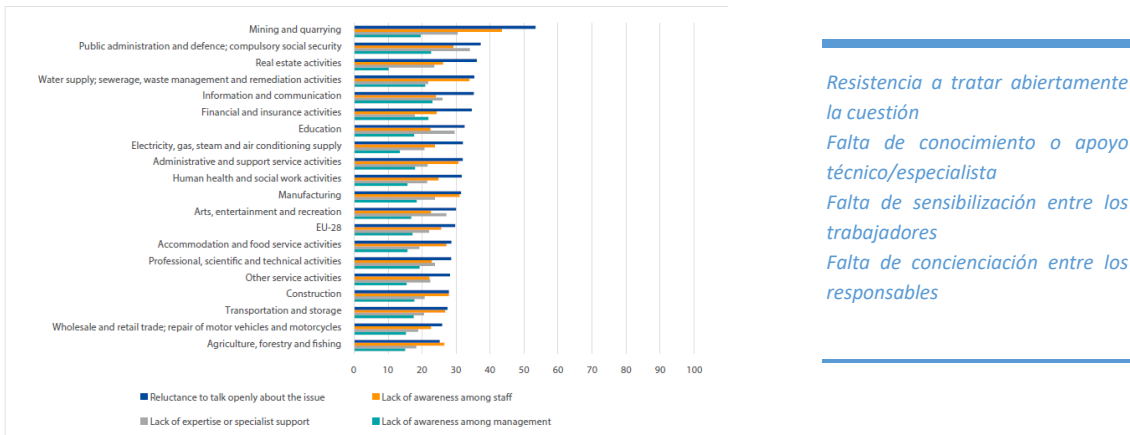
Figura 3. Evolución de tratamientos mixtos en riesgos psicosociales (Elaboración propia)

Este escenario de complejidad e incertidumbre se visualiza en la existencia de '*lagunas legislativa*', es la definición creada por este autor para explicar el fenómeno normativo de escasez de armonización en legislación en esta área. Este fenómeno se está denominando ahora como *áreas grises* entre diferentes organizaciones y autoridades con jurisdicción en áreas diversas de derecho laboral desde las relaciones industriales hasta el derecho de la seguridad y salud. Este ejercicio de armonización de diferentes regulaciones junto con el aseguramiento que todos los profesionales sean competentes en el reconocimiento e interpretación de nuevas regulaciones en riesgos psicosociales supone un desafío significativo.

En este sentido, la mencionada falta de armonización a nivel regulador ha sido establecida, por tanto, como una de las principales barreras para un mejor entendimiento de los riesgos psicosociales. La investigación logrará alcanzar un mayor nivel de detalle cuando se explique cómo el contexto social ha contribuido al panorama actual. Aspectos como el impacto de las percepciones públicas o la malinterpretación de la regulación adquirirá mayor importancia en el transcurso de la investigación. La justificación de estas causas, tal y como ha sido ya descrita por algunos autores, también será el origen de un análisis más profundo, aunque en este punto tiene sentido proceder a enumerar una serie de factores que contribuyen activamente a la falta de legitimidad de regulación en este campo: la compleja atribución de causas para los efectos negativos en la salud; la actual problemática entre los riesgos ocupacionales bien conocidos y los tradicionales; y la naturaleza invisible de esta materia (Kortum, 2007).

No todos los factores concurrentes deben ser considerados como negativos. Como investigadores nos han enseñado la importancia de utilizar estadísticas válidas para la búsqueda de evidencia en un área específica de estudio. Debemos ser conscientes de que la disponibilidad de estadísticas, información y recursos de conocimiento en este campo puede superar límites como nunca antes se había hecho. En este escenario, los riesgos psicosociales con un origen laboral están continuamente ganando terreno en importancia. Se espera que estos riesgos puedan llegar a constituir la principal contingencia ocupacional en número de trabajadores afectados, lo que sin duda repercutirá drásticamente en la salud pública, seguridad social y los costes en la economía (directos e indirectos). Las últimas estadísticas indican cómo el número de personas que sufren efectos relacionados con las enfermedades del trabajo puede ir en aumento, por lo que se trata de un problema que necesita ser tratado urgentemente desde el plano regulador. Mejores medios en visualización de estadísticas, encuestas y otras fuentes similares de información en esta materia pueden ayudar a cambiar la forma en que estos riesgos son percibidos. En este sentido la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (ESENER) es un gran ejemplo de la importancia de disponer de datos fiables y trasladables al plano estratégico y operacional del trabajo. A nivel internacional, ILOSTAT herramienta de la OIT es otra herramienta estadística efectiva para el análisis de datos e indicadores laborales a nivel global, este tipo de fuentes cada vez más incluyen ítems relacionados con factores psicosociales. La disposición de mejores modelos que permitan visualizar la cuestión ayudará definitivamente a mejorar en aspectos de reporte y transparencia, así como para recoger mayor certeza a efectos de disponer información más fiable para los reguladores.

Como ya hemos comentado, existe cierta confusión en la relación de los riesgos psicosociales con el entorno de trabajo tal y como se representa debajo en la figura 4, y todavía se percibe un estigma en la manera en que estos riesgos son tratados a un nivel regulador y empresarial en comparación con riesgos físicos para la seguridad y salud. Hay una necesidad de mayor concienciación en este sentido sobre lo que la sociedad entiende por esta terminología. Actualmente, los datos ofrecen una imagen mucho más precisa que puede ayudar a diseñar una estrategia más estructurada desde la evidencia científica hasta los cambios a nivel de regulación y la posterior implementación práctica en los lugares de trabajo. De acuerdo con algunas de las principales plataformas de datos, la investigación solo ha “rascado la superficie” del problema y se requiere de una mejor comprensión a diferentes niveles. Con suerte, este proyecto ayudará a añadir otro pequeño grano a la actual situación.



Resistencia a tratar abiertamente la cuestión
Falta de conocimiento o apoyo técnico/especialista
Falta de sensibilización entre los trabajadores
Falta de concienciación entre los responsables

Figura 4. Dificultades para tratar los riesgos psicosociales, clasificación por sector (% establecimientos, UE-28) (EU-OSHA, 2016)

1.2 Definiciones y terminología

La importancia de las definiciones y la terminología

Siempre es útil el establecer una serie de definiciones antes de embarcarse con un proyecto de investigación, de cara a clarificar conceptos y familiarizarse con la terminología utilizada a lo largo del informe. Los principales términos se definen de la siguiente manera:

Determinantes sociales de salud: Los determinantes sociales de salud (SDH) hace referencia a los condicionantes en los que la gente nace, crece, vive, trabaja y se hacen mayores, y las series de fuerzas y sistemas que moldean las condiciones del trabajo del día a día. Estas fuerzas y sistema incluyen regulación económica y sistemas políticos (WHO, 2018).

Enfermedades profesionales y enfermedades del trabajo: Una enfermedad profesional es cualquier tipo de enfermedad contraída principalmente a raíz de una exposición a factores de riesgo que afloran de la actividad laboral. El término enfermedades del trabajo puede ser apropiado, no solo para describir enfermedades profesionales reconocidas, sino otro tipo de enfermedades en las que el entorno de trabajo y el desempeño en el trabajo contribuyen significativamente como uno de los factores severos al respecto. Las enfermedades del trabajo constituyen enfermedades debido a la ocupación (enfermedades profesionales) y enfermedades agravadas por el trabajo o con una mayor incidencia relacionada con las condiciones de trabajo (enfermedades del trabajo) donde quedan separadas por las condiciones de no tener conexión con el trabajo. (ILO, 2011).

Factores de riesgo psicosocial: aspectos de la organización del trabajo, diseño y gestión (demandas de trabajo, apoyo organizacional, recompensas, relaciones internacionales). Los factores de riesgo psicosocial son factores organizacionales que impactan en la salud y seguridad psicológica de los empleados. Estos factores incluyen la forma en la que el trabajo es ejecutado y el contexto en el que ocurre. Estos factores tienen la característica de afectar a las respuestas mentales de los trabajadores al trabajo y causar problemas de salud mental (HSE, 2018).

Gestión de riesgos psicosociales: La aplicabilidad de un tratamiento basado en la gestión del riesgo para mitigar el impacto de los riesgos asociados a los riesgos psicosociales. Los sistemas de gestión de riesgos psicosociales difieren uno de otro en muchas maneras. Una distinción común se basa en la diferencia entre orientaciones individuales y organizacionales, o entre la prevención primaria, secundaria y terciaria (WHO, 2008).

Regulación: no tiene en la actualidad un uso exclusivo aplicable a legislación. Es visto por muchos grupos de interés como algo referido a diferentes tipos de iniciativas y normas – todas dirigidas a regular estándares de seguridad y salud de formas diferentes. Quizás un término más apropiado para incluir estos diferentes tratamientos fuera regulación. Los instrumentos de regulación han sido tradicionalmente diferenciados entre instrumentos vinculantes (hard law), basados en el concepto de la legalidad y aquellos mecanismos del derecho no vinculantes (soft law), que se refieren a normas que dependen principalmente de la participación voluntaria de actores no gubernamentales en su construcción, operación e implementación de disposiciones reguladoras (Leka, Jain, Andreou, Hollis, & Zwetsloot, 2016).

Riesgos psicosociales: aspectos de la organización del trabajo, diseño y gestión que tienen el potencial de causar daño en la salud y seguridad de un individuo, una organización o la sociedad. Son definidos por la Organización Internacional del Trabajo como ‘interacciones entre el entorno de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones organizacionales y las capacidades de los trabajadores, necesidades, cultura, consideraciones extralaborales que pueden, a través de percepciones y experiencia, influenciar aspectos como la salud, el desempeño en el trabajo y la satisfacción laboral’ (ILO, 1986). Esta definición fue inicialmente adoptada por algunos autores y posteriormente incorporada por EU-OSHA en sus informes en materia de riesgos psicosociales.

Psychosocial hazards	
Job content	Lack of variety or short work cycles, fragmented or meaningless work, under-use of skills, high uncertainty, continuous exposure to people through work.
Workload & work pace	Work overload or under-load, machine pacing, high levels of time pressure, continually subject to tight deadlines.
Work schedule	Shift work, night shifts, inflexible work schedules, unpredictable hours, long or unsociable hours.
Control	Low participation in decision making, lack of control over workload, pacing, shift work, etc.
Environment & equipment	Inadequate equipment, suitability or maintenance; poor environment such as lack of space, poor lighting, excessive noise.
Organisational culture & function	Poor communication, low levels of support for problem solving and personal development, lack of definition of, or agreement on, organisational objectives.
Interpersonal relationships at work	Social or physical isolation, poor relationships with superiors, interpersonal conflict, lack of social support.
Role in organisation	Role ambiguity, role conflict, and responsibility for people.
Career development	Career stagnation and uncertainty, under-promotion or over-promotion, poor pay, job insecurity, low social value to work.
Home-work interface	Conflicting demands of work and home, low support at home, dual career problems.

Contenido del trabajo: falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin significado, deficiencia en el uso de habilidades, alta incertidumbre, exposición continua a las personas a través del trabajo.

Carga de trabajo & Ritmo de trabajo: Carga de trabajo o falta, ritmo impuesto de máquinas, altos niveles de presión de tiempo continuamente sujeto a plazos ajustados.

Trabajo planeado: Trabajo a turnos, turnos nocturnos, horarios de trabajo inflexibles, horarios impredecibles, jornadas largas u horarios insociables.

Control: poca participación en el proceso de decisión, falta de control sobre la carga de trabajo, el ritmo, los turnos, etc...

Entorno&equipos: Equipos inadecuados, idoneidad y mantenimiento de los mismos: entorno mediocre debido a falta de espacio, poca iluminación, excesivo ruido.

Cultura organizacional&funciones: Comunicación mediocre, reducidos niveles de apoyo para la solución de problemas y desarrollo del personal, falta de definición o de acuerdo sobre los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales en el trabajo: Aislamiento físico y social, poca relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.

Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol, y responsabilidad para las personas.

Desarrollo de carrera: Estancamiento de carrera e incertidumbre, problemática en la promoción, salario insuficiente, inseguridad laboral, reducido valor social del trabajo.

Interrelación trabajo-casa: demandas conflictivas de trabajo y casa, falta de apoyo en el seno familiar, problemas de carrera dual.

Tabla 1. Clasificación de riesgos psicosociales, adaptado de Cox (Observatory, 2012)

Riesgos psicosociales emergentes es un concepto relativamente nuevo. Incluye aspectos como la 'inseguridad laboral, intensificación del trabajo, altas demandas de trabajo, violencia, acoso y bullying con un elevado nivel de exposición en sectores como servicios para mujeres (jóvenes). Adicionalmente, aspectos como la conciliación de la vida personal y laboral pueden ser considerados como un riesgo específico para las mujeres trabajadoras' (European Parliament, 2007). La definición viene originalmente del concepto de riesgo emergente, de acuerdo con EU-OSHA, 'un riesgo emergente en materia de seguridad y salud ocupacional es cualquier riesgo laboral que es nuevo o se ha visto incrementado con el tiempo. Por nuevo se entiende que el riesgo no existía anteriormente y es causado por nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos tipos de lugares de trabajo, o por cambios en el plano organizacional o social; en el caso de un problema existente se considera como un nuevo riesgo debido a cambios en las percepciones públicas o sociales (como por ejemplo el estrés o bullying); o bien nuevo conocimiento científico que permite que un problema previamente identificado pueda ser ahora calificado como riesgo. (EU-OSHA, 2010).

NIOSH, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional en Estados Unidos, proporciona una definición alternativa, 'riesgos ocupacionales emergentes son aquellos que se dan cuando un riesgo emergente es recientemente descubierto o considerado un riesgo potencial para las personas o propiedad' (NIOSH, 2010). Sin embargo, la mejor definición encontrada en la literatura es aquella que refiere estos riesgos como los causados por innovación tecnológica o por cambios sociales u organizaciones como es el caso de (ILO, 2010):

- nuevas tecnologías, y procesos de producción;
- nuevas condiciones de trabajo, por ejemplo, incremento en la carga de trabajo, empleos en la economía de plataformas online y offline (*gig economy*), intensificación del trabajo a raíz de procesos de reestructuración;
- nuevas formas de empleo, como por ejemplo outsourcing, empleo temporal, contratos de cero horas...

Riesgos tradicionales en SST: También llamados 'riesgos físicos' o 'riesgos de seguridad'. El tradicional énfasis en seguridad y salud ha sido basado en la prevención del riesgo en actividades peligrosas relacionadas con sectores como la industria, construcción y minería, y asociados a una especial siniestralidad.

Salud es definida por la OMS (no específicamente en un contexto ocupacional) como: 'El estado completo de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad'. 'Buena salud mental está relacionada con bienestar mental y psicológico. El trabajo de la OMS para la mejora de la salud mental de los individuos y la sociedad incluye la promoción del bienestar mental, la prevención de enfermedades mentales, la protección de derechos humanos y el cuidado de la gente afectada por trastornos mentales' (WHO, 2017).

Salud mental o bienestar mental: La salud mental es definida por la OMS como el ‘estado de bienestar mental y psicológico en el que cualquier individuo logra su propio potencial, y puede sobrellevar los estresores normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente, y es capaz de contribuir a su comunidad. La salud mental está determinada por una serie de factores socioeconómicos, biológicos y del ambiente’ (WHO, 2014). La enfermedad mental se refiere a una amplia variedad de condiciones de salud mental – desordenes que afectan al estado, pensamiento y comportamiento. Algunos ejemplos de salud mental son la depresión, desordenes relacionados con la ansiedad, esquizofrenia, desordenes en la alimentación y comportamientos adictivos (Mayo Clinic, 2018).

1.3 La importancia de anticipar los riesgos y el cambio en seguridad y salud ocupacional

Tal y como se menciona en la anterior sección, los riesgos psicosociales emergentes relacionados con aspectos de seguridad y salud laboral son a menudo el resultado de cambios tecnológicos, organizacionales y sociales en las condiciones de trabajo (por ejemplo, tecnologías de comunicación e información-TICs) – estos factores serán frecuentemente citados a lo largo del proyecto. Anticipar la forma de los riesgos y nuevas tendencias en cambios sociales, organizacionales son también consideradas formas legítimas de introducción de legislación en esta área. Para este propósito, el proceso de articulación de legislación nacional, regulaciones, estándares y normas suele seguir un sistemática basada en información robusta: ‘La anticipación del daño en seguridad y salud psicológica resultante de la exposición a cierto tipo de prácticas de riesgo puede atraer un deber general de protección, con el consiguiente incremento del cumplimiento normativo en derecho, de cara a reducir este tipo de riesgos por todos los medios razonables y prácticos disponibles. Este deber puede ser visto como una extensión de la responsabilidad en el derecho de la seguridad y salud laboral a través de la inclusión de los riesgos, no solo físicos, sino también los psicosociales’ (Shain & Nassar, 2009).

Tal y como ha sido recientemente manifestado por PEROSH, la colaboración para investigación europea en seguridad y salud ocupacional, ‘los riesgos psicosociales son considerados un riesgo emergente en la Unión Europea y un desafío relevante en la gestión moderna de seguridad y salud laboral’ (PEROSH, 2017). Este enfoque centrado en riesgos emergentes en los últimos años ha sido posteriormente trasladado en el establecimiento de un observatorio de SST o centro de previsión, como es el caso del Observatorio de Riesgo de la institución social alemana de accidentes o el centro de previsión del centro de investigación de SST en el Reino Unido (HSL). Estos centros son responsables de monitorizar nuevos riesgos que puedan afectar a las condiciones de trabajo, a través de un foco en la identificación y detección de tendencias relevantes a los lugares de trabajo y nuevos riesgos en materia de seguridad, salud y bienestar para los trabajadores.

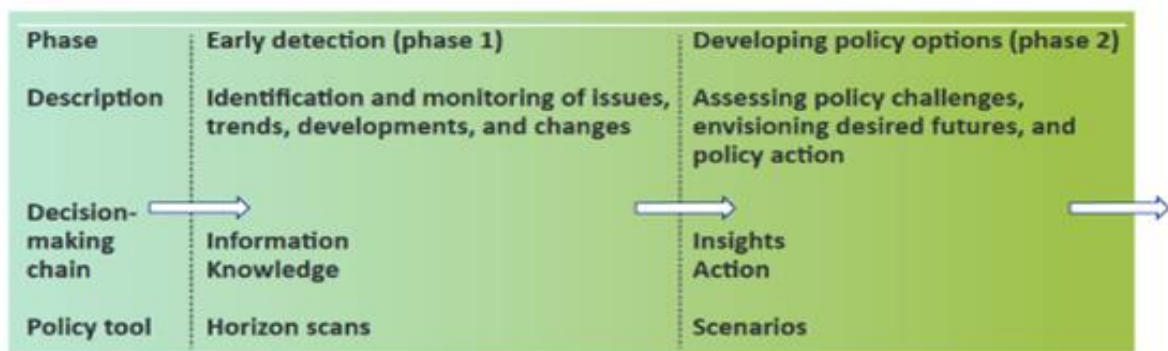
La necesidad de anticipar o predecir contingencias en materia de regulación en riesgos emergentes para proporcionar una base de evidencia para propósitos de normativa o legislación ha sido un tema recurrente en los marcos estratégicos europeos de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, el marco estratégico 2002-2006 hacía un llamamiento a la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo para la ‘creación de un observatorio de riesgos para anticipar riesgos nuevos y emergentes, bien relacionados con innovación técnica o causados por cambios

sociales, como algo vital si se quiere que estos riesgos estén bajo un control. Esto requiere, en primer lugar, observación continua de esos mismos riesgos, basado en la recopilación sistemática de información y opiniones científicas’ (European Commission, 2002). Un tratamiento similar aplica para estrategias más recientes, como es el caso del marco estratégico europeo 2007-2012, al igual que el actual marco estratégico europeo en seguridad y salud en el trabajo 2014-2020. El primero aborda la anticipación del cambio como un área clave a nivel normativo y anima a los estados miembros a controlar activamente los cambios y las tendencias en los entornos de trabajo a través del desarrollo de sistemas de información basados en estadísticas nacionales de accidentes de trabajo, problemas de salud laboral y enfermedades profesionales y la prevención de riesgos potenciales.

En este proyecto de investigación, el tratamiento de lo que debe ser considerado como un riesgo psicosocial ‘emergente’ está basado en la definición establecida por las Naciones Unidas en el contexto de los ODS Objetivos de desarrollo sostenible. En este modelo, el término ‘emergente’ se refiere al concepto de ‘novedoso’ en la forma de (United Nations, 2016):

- nuevo conocimiento científico, en la forma de nuevos datos, evidencia, teoría o modelos;
- nuevo desarrollo tecnológico;
- un incremento en el nivel de conocimiento;
- nuevas formas de responder a una materia conocida

El ejercicio de investigación que ayuda a definir lo que engloba la característica de emergente es normalmente llevado a cabo a través de un ejercicio de predicción tal y como se ve representado en la tabla 2 debajo, también conocido como iniciativa para la anticipación y monitoreo de futuras contingencias. Una definición más formal de este concepto es ‘el examen sistemático de problemas potenciales (futuros), amenazas, oportunidades y posibles desarrollos futuros, incluyendo aquellos en los márgenes del pensamiento y planificación actual. La anticipación en esta área puede ayudar a explorar materia noveles e inesperadas, al igual que problemas persistentes, tendencias y señales débiles’ (Habegger, 2009).



<i>Fase</i>	<i>Detección temprana (fase 1)</i>	<i>Desarrollo de opciones en regulación (fase 2)</i>
<i>Descripción</i>	<i>Identificación y monitorización de cuestiones, tendencias, desarrollos, y cambios</i>	<i>Revisión de desafíos regulatorios, visualización de posibles futuros, y acción reguladora</i>
<i>Cadena de decisión</i>	<i>Información; Conocimiento; Predicción en el tiempo</i>	<i>Conocimiento; Acción; Escenarios</i>
<i>Herramienta de regulación</i>		

Tabla 2. Fases simplificadas de un proceso de predicción Simplified phases of a foresight process (Habegger, 2009)

Este tratamiento aplicado a los riesgos psicosociales es constatable en las siguientes iniciativas en investigación:

El European Trade Unión Institute (ETUI) tal y como se muestra en la figura 5 debajo produjo un informe que tenía en cuenta desarrollos a largo plazo para la SST relacionado con cambios tecnológicos y nuevas formas de trabajo, Seguridad y salud laboral en 2040: Cuatro escenarios. ¿Como gestionarán las nuevas generaciones en Europa los problemas en materia de seguridad y salud laboral? (Ponce del Castillo & Meinert, 2017). La predicción a largo plazo como medio para la mejora de decisiones en regulación a través de discusión de escenarios hipotéticos es uno de los métodos más utilizados para este propósito. El aspecto innovador de este tratamiento es la dimensión temporal a largo plazo (hasta 2040). Actualmente, una gran mayoría de las decisiones informadas en el plano regulatorio es diseñada con un marcado cortoplacismo. Este estudio también busca la estimulación del debate entre las organizaciones clave, lo cual supone un objetivo común con el resto de los estudios presentados a continuación.

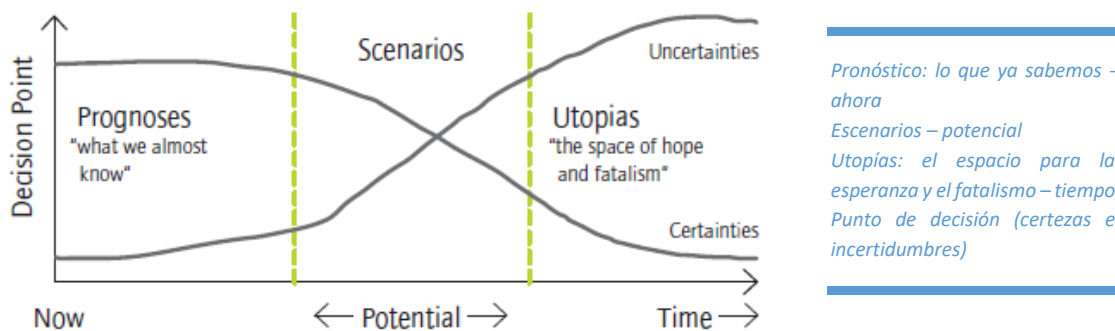


Figura 5. Metodología de escenarios (Ponce del Castillo & Meinert, 2017)

El Observatorio Europeo de Riesgo (ERO), tiene como objeto la identificación de riesgos nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud ocupacional, de cara a la mejora de la efectividad y tiempos de las medidas preventivas. Para lograr este objetivo, el ERO engloba un área genérica de trabajo en seguridad y salud ocupacional en Europa, describiendo las tendencias y los factores subyacentes, y anticipa los cambios en el trabajo y su impacto probable en la seguridad y salud ocupacional. ERO fue creado para este fin en 2005 como una parte integral de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta organización fue establecida para mejorar la gestión de las cuestiones emergentes que pudieran tener un impacto sobre las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores, como es el caso de los cambios demográficos o los desarrollos en los métodos de organización del trabajo y de la producción. El observatorio, por tanto, trata de identificar riesgos nuevos y emergentes para promover una prevención temprana. Para poder conseguir esto, la mayor parte de su actividad está centrada en la recopilación de evidencia a nivel regulatorio. Los estudios más representativos en los que el observatorio ha estado encargado han sido: 'Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges and OSH' (European Risk

Observatory, 2014) and expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (EU-OSHA, 2016).

En este mismo ámbito se debe mencionar también el trabajo realizado hasta la fecha por EU-OSHA como organismo que lidera la agenda actualmente en esta área a nivel europeo en investigación :

- La Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) comentada anteriormente es un ejemplo de encuesta minuciosa con un muestro representativo que trata de averiguar en qué forma los entornos de trabajo europeos gestionan los riesgos de seguridad y salud en la práctica. Algunos de los aspectos específicos del cuestionario se centran en riesgos psicosociales como es el caso del estrés, bullying y acoso.
- *‘Predicción de riesgos nuevos y emergentes en seguridad y salud ocupacional asociados a tecnologías de la información y comunicación y localizaciones de trabajo en el 2025’* (EU-OSHA, 2017): este proyecto trata de analizar como los cambios actuales y futuros en las tecnologías de la información y comunicación y en los lugares de trabajo afectaran a la seguridad y salud.
- *‘Protegiendo a los trabajos en la economía de plataformas online’*: un resumen de los desarrollos regulatorios europeos en la UE. Informe de discusión del Observatorio Europeo de Riesgos (European Risk Observatory, 2017). Este proyecto de investigación proporciona un resumen legal y normativo de los desarrollos en regulación en la UE con relación a la economía de plataformas colaborativas y su posible impacto en la seguridad y salud. También representa un buen ejemplo de cómo los marcos regulatorios están articulando practicas modernas de trabajo y aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y tecnología.
- *‘Metodologías para la identificación de enfermedades profesionales: Revisión de estrategias centinela o de alerta’*: Esta investigación trata de aclarar la relación entre los cambios en las condiciones de trabajo y el incremento de nuevos riesgos para la salud ocupacional o nuevas enfermedades del trabajo (WRDs). Para este propósito se diseñaron herramientas denominadas sistemas de centinela y alerta que permitan la detección temprana de enfermedades nuevas y emergentes y que puedan ser útiles para complementar los listados oficiales de enfermedades profesionales. Este informe tiene un enfoque específico en el incremento del impacto de los problemas crónicos laborales en la forma de riesgos psicosociales y aspectos relacionados con el estrés laboral (European Risk Observatory, 2017).
- Observatorio de horizonte de seguridad y salud laboral (OWL). El objetivo de este observatorio es analizar y comunicar tendencias, percepciones y cambios relacionados con la seguridad y salud en los trabajadores, entornos de trabajo y vida laboral. Los riesgos emergentes que el observatorio trata incluyen los riesgos psicosociales resultantes del estrés laboral y riesgos potenciales a la salud relacionados con las nuevas tecnologías. El observatorio está constantemente en “estado de alerta” con relación a los riesgos nuevos y emergentes en áreas relacionadas con la tecnología, la actividad económica, estilos de vida y trabajo y cambios demográficos. Tal y como se muestra en la figura de debajo, OWL adopta un marco estructurado para el logro de estos objetivos,

con un especial énfasis en la validez de datos y su posterior análisis, el compartir información con grupos de interés y el intercambio de puntos de vista e información entre expertos (WSH Institute, 2018).

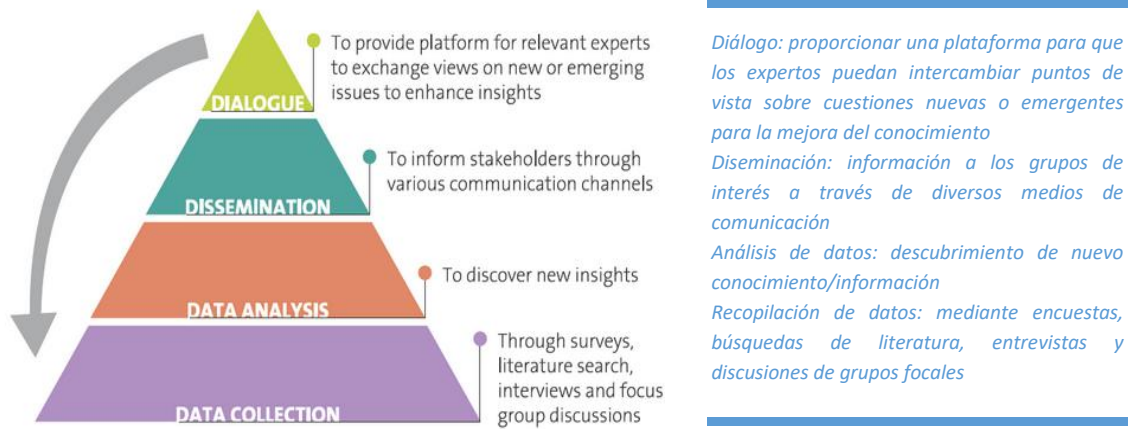


Figura 6. Panorama del Observatorio del WSH 4D (WSH Institute, 2018). Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Otros proyectos de investigación más extensos en esta área están siendo dirigidos por PEROSH a través de un proyecto de investigación colaborativa denominada ‘*Futuros. Predicción y establecimiento de prioridades en SST*’ (INAIL, 2016). PEROSH también ha señalado el bienestar psicosocial en un contexto de organización laboral sostenible como un desafío prioritario en investigación. Las siguientes áreas también han sido resaltadas como claves en investigación: el papel de las nuevas organizaciones; el capital social, la salud y el bienestar en el trabajo; la gestión de riesgos psicosociales, incluyendo el marco regulatorio y acciones a nivel de empresa; el entorno laboral psicosocial; nuevas formas de trabajo y sus implicaciones en cuanto a nuevos riesgos de SST y beneficios para el conocimiento de trabajadores; entornos de trabajo organizacionales, incluyendo el número de horas de trabajo (trabajo a turnos, jornadas de trabajo largas, trabajo nocturno) (PEROSH, 2012). Este tipo de investigación no reinventará la rueda en lo que se refiere a la gestión de los riesgos psicosociales, al permanecer este campo en una falta de investigación empírica y tratamientos innovadores si lo comparamos, digamos, con la investigación médica o clínica. Sin embargo, las áreas que requieren de investigación deben ser señaladas, así como la justificación para la inversión en recursos que tiene que ser demostrada a los reguladores y transformada en soluciones prácticas para los trabajadores y los lugares de trabajo.

Finalmente, merece la pena mencionar el informe de la OIT ‘*Estrés laboral un desafío colectivo*’ que investigó las tendencias globales y trató de anticipar futuros escenarios en relación con el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés laboral (ILO, 2016). El informe se centra en la detección de las claves, barreras, facilitadores, inhibidores y necesidades relacionadas con la prevención y gestión del estrés laboral; señala la importancia del estrés laboral en la agenda reguladora y proporciona evidencia para fortalecer la base de conocimiento científico en esta área.

Todos estos ejemplos refuerzan la idea de que es importante disponer de información actualizada y datos válidos y robustos para la evidencia estratégica cuando se exploran y anticipan los cambios en esta área. La anticipación o los ejercicios de predicción para riesgos psicosociales no se consideran ya como un nuevo tratamiento para la SST, sino un medio necesario para comprender mejor cómo funcionan los entornos de trabajo y cómo las condiciones de trabajo están cambiando, y cuáles son las mejores herramientas de respuesta a nivel regulador para actuar de una forma reactiva y alineada de la mejor forma posible en la solución de los desafíos futuros y prioridades en SST.

1.4 Una imagen resumida de la investigación

La investigación en riesgos psicosociales es multidisciplinar, debido a sus aspectos multifacéticos. Por consiguiente, dentro del área de la disciplina de gestión, necesita cambiar para conectar con un mayor rango de disciplinas—algunas de ellas relacionadas con seguridad y salud laboral y otras más relacionadas con condiciones de trabajo o relaciones industriales. Este ejercicio de amalgamación ha tenido lugar recientemente en las relaciones industriales a través de las interacciones entre el derecho, las ciencias políticas, la sociología, las ciencias económicas y de gestión del riesgo y seguridad, junto con las interacciones entre los profesionales como es el caso de los ingenieros, economistas, antropólogos o científicos (Daniels, 2016).

Para reflexionar en la importancia y variedad de estos diferentes acercamientos multidisciplinarios, esta sección incluye el trabajo más significativo internacional que ha examinado con mayor detalle en regulación y práctica en riesgos psicosociales; en este contexto la Universidad de Nottingham y sus investigadores destacan sobre otras organizaciones similares, principalmente a través de Centro de salud y desarrollo organizacional. El trabajo en este sentido de autores como Thomas Cox, Stavroula Leka, Aditya Jain, Amanda Griffiths y Gerard Zwetsloot, entre otros, está mucho más orientado a nivel de regulación, también desde un punto de vista internacional, si consideramos sus colaboraciones habituales con la OIT, OMS, la Comisión Europea o las asociaciones sindicales y de empresarios a nivel europeo e internacional.

Algunos de estos proyectos analizan la noción de amalgama de disciplinas con la revisión de la relación entre riesgos psicosociales y responsabilidad social corporativa; a través de la investigación del rol potencial de la RSC en la promoción el bienestar en el trabajo mediante el desarrollo de un marco de gestión de riesgos psicosociales (Zwetsloot, Leka, & Jain, 2011); y con la representación de como estos podrían articularse a través de un estándar internacional: *'Developing a standard for psychosocial risk management: PAS 1010'* (Leka, Jain, Widerszal-Bazyl, Zołnierczyk-Zreda, & Zwetsloot, 2011). Estos trabajos han explorado diferentes opciones en regulación, desde el uso de legislación existente hasta la implementación de nuevas regulaciones, pasando por mecanismos intermedios como la utilización de estándares internacionales de gestión de riesgos y el valor de la negociación colectiva.

Además de presentar diferentes opciones para legislar y articular el cumplimiento normativo en aquellos países con herramientas regulativas más robustas para gestionar los riesgos psicosociales, los investigadores también han trabajado en una de las mayores carencias en la

presente investigación: el impacto de riesgos tradicionales y emergentes en los países en vías de desarrollo (Kortum, Leka, & Cox, 2010). Este trabajo trata de explorar actitudes en materia de regulación hacia los riesgos psicosociales y el estrés laboral en economías emergentes y países en vías de desarrollo. También proporciona algunas soluciones y medidas de implementación práctica para facilitar apoyo en regulación y copiar buenas prácticas de aquellos países que destacan de cara a incorporar aspectos relacionados con riesgos psicosociales en sus respectivas agendas legislativas. El estudio ha tenido un impacto, tal y como recientes encuestas europeas demuestran, como es el caso de ESENER 2 (Segunda Encuesta Europea de Empresas en Riesgos Nuevos y Emergentes) y la sexta EWCS (Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo), demuestran que los países de acceso y emergentes con pobres marcos legislativos en articulación de riesgos psicosociales deberían priorizarse y ser otorgados un mayor grado de atención, en detrimento de los países desarrollados.

El trabajo realizado hasta la fecha por COMPTRASEC, el centro de Derecho comparado en materia de derecho del trabajo y seguridad social, dirigido por el equipo de investigación de Loïc Lerouge, es otro gran exponente que debe ser mencionado por su relevancia en este campo de estudio, su investigación ha desgranado en qué forma los riesgos psicosociales se articulan en diferentes marcos legislativos nacionales y como dicha legislación encaja en las normas, la sociedad y los lugares de trabajo. El centro trata diferentes aspectos emergentes que impactan en las relaciones laborales y el derecho del trabajo: aspectos nuevos y cambiantes relacionados con la protección social (integración social y profesional/seguridad y salud en el trabajo; el trabajo y su entorno/envejecimiento; riesgo social y cuestiones de empleo); así como tendencias y desafíos en regulación (la emergencia de derecho social en relación con la globalización, derechos laborales, múltiples formas de diálogo social y la diversificación de las formas de procedimientos de mediación y reclamación legal/judicial). El derecho de la seguridad social y del trabajo han demostrado por tanto un interés notorio en esta materia, debido a la importancia que tiene dentro de las causas que contribuyen a la sostenibilidad del sistema de protección social y la transformación de las relaciones industriales. En este contexto, el centro explora el rol que el derecho del trabajo debe jugar, no solo como un parte activa de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, sino en la forma legislativa desde un punto de vista menos reactivo. La mayor carga de trabajo del centro toma la forma de una revisión comparada de lo que funciona y lo que no funciona en diferentes modelos nacionales (Lerouge, 2012). El tratamiento de este análisis es holístico en su naturaleza, ya que la mayor parte de la investigación cubre, no solo aspectos legislativos, sino de cumplimiento legal, compensación, protección, esto incluye también a las principales figuras relacionadas con los diferentes procesos, inspección de trabajo, sindicatos o empresarios, entre otros.

El centro también identifica los facilitadores detrás de la implementación de legislación efectiva para riesgos psicosociales proporcionando una serie de estudios de caso clarificadores en los que los sistemas de seguridad social y derecho del trabajo se adaptan a las condiciones de trabajo actuales, esto también incluye soluciones prácticas en materia de regulación provenientes de estos análisis comparados. El investigador principal también hace mención al carácter multidisciplinar y multifactorial de esta materia como una de las principales barreras para la articulación de legislación. No obstante, otorga preponderancia a la figura del deber general de protección del empleador, así como a las relaciones entre los riesgos psicosociales y

su reconocimiento a través de listados nacionales e internacionales de enfermedades profesionales como un factor facilitador.

Otros autores también han sido reconocidos como una voz legítima en este campo, el profesor Michael Quinlan y la profesora Katherine Lippel, representan discursos destacados en la investigación de condiciones de trabajo y su alineación con riesgos psicosociales a través de la revisión de regulación y aspectos legales en procesos relacionados con las condiciones de trabajo como los procesos de reestructuración, cambios organizacionales o el impacto del trabajo precario, la violencia laboral y la globalización. Los autores centran su foco de investigación en el cumplimiento normativo asociado a la regulación desde el punto de vista del derecho, así como el rol de los inspectores de SST o laborales y representantes sindicales o empresariales. En este sentido, adoptan un posicionamiento parecido al anterior autor, cuando reflejan la complejidad de determinadas barreras como es el caso del bajo índice de reporte debido a la naturaleza invisible de la materia, en este contexto los reguladores son incapaces de articular sobre algo que no se reporta adecuadamente o sobre lo que se carecen de datos debido a la falta de acciones de compensación por parte de trabajadores. La justificación de esta situación será mencionada durante la investigación en el apartado de barreras. En palabras de los autores, ‘muchos de los procesos que provocan riesgos psicosociales son estructurales y organizacionales en su origen’ (Lippel & Quinlan, 2011), y esto constituye sin duda alguna un desafío clave para que la regulación pueda ser implementada y efectiva.

La mayor parte de los autores citados anteriormente han reflejado escenarios similares caracterizados por marcos reguladores ineficaces (Johnstone, Quinlan, & McNamara, 2011), reactivos solo ante aspectos como la violencia laboral, y posteriormente abarcando aspectos como bullying o acoso seguido de estrés laboral. El área más reciente de atención ha estado relacionada con riesgos psicosociales no tradicionales que impactan en las condiciones de trabajo o como consecuencia del trabajo precario como resultado de formas no estandarizadas de trabajo. Esta tendencia se ha representado debajo en la figura 7 en una línea de eventos clave relacionados con regulaciones, desde iniciativas de normativas hasta otras formas de soft law como pueden ser campañas, estándares o acuerdos marco con algún tipo de relevancia para estos riesgos.

A lo largo de esta línea del tiempo, podemos vislumbrar un origen a través de normas centradas en riesgos ocupacionales en seguridad (químicos, biológicos, mecánicos y físicos) hasta las primeras definiciones y acciones específicas en riesgos psicosociales, como ocurrió en el caso del acoso laboral o bullying, siguiendo aquellos tratamientos más directamente relacionados con el estrés laboral y burnout, hasta llegar a la situación actual caracterizada por un fuerte debate en el impacto de los cambios organizacionales y procesos de reestructuración. En la última fase de esta línea, se observa un énfasis en características de las prácticas del trabajo relacionadas con el deterioro de las condiciones de trabajo en la forma de intensificación del trabajo, inseguridad, altas demandas psicológicas e incremento en las formas de trabajo precario.

Estos últimos diez años, también han constituido la consolidación de los mecanismos soft law junto con un marcado incremento del impacto de protocolos de actuación y evaluaciones de

riesgos en materia de riesgos psicosociales, junto con un mayor uso de políticas y procedimientos a nivel empresarial para la gestión de dichos riesgos a través de un tratamiento “blando”, aunque más evidente en aquellas políticas derivadas de violencia laboral o diferentes formas de acoso laboral. Estas han sido implementadas a través de nuevas normas, o adaptadas a las políticas existentes a nivel de cumplimiento legal en el ámbito empresarial.

El comienzo de 2015 se ha referenciado como el punto de inicio para debates más complejos basados en aspectos de la globalización y la economía compartida, junto con aspectos sociolaborales como es la promoción del trabajo decente en economías globalizadas y que forma adoptara el trabajo en unos pocos años (iniciativa del futuro del trabajo). También se debe mencionar como las nuevas formas de violencia – incluyendo aquellas con un impacto basado en la tecnología como el ciberbullying o el acoso online – están empezando a proliferar y ser motivo de análisis.

En una nota aparte, cabe destacar que esta evolución temporal no pretende reflejar iniciativas que han cubierto indirectamente aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en paralelo, como han sido las directivas europeas de tiempo de trabajo, igualdad de trato para los hombres y las mujeres o la relacionada con pantallas de visualización de datos. Tampoco incluye hitos que han contribuido a cambios a nivel de regulación (como puede ser el caso de casos mediáticos).



Elaboración propia. Figura 7. Línea de tiempo de hitos clave en intervenciones en riesgos psicosociales

Continuando con el compendio académico en investigación y también representado en la línea de tiempo en la figura 7, es de interés reseñar el trabajo realizado por Thomas Cox, Amanda Griffiths y el tristemente fallecido Eusebio Rial-González. El último fue el *arquitecto* de la campaña de concienciación e información de la EU-OSHA “*Trabajos saludables*” sobre gestión del estrés laboral y los riesgos psicosociales. Otras contribuciones clave dignas de mención en gestión de riesgos psicosociales son su rol en el diseño y lanzamiento de ESENER, la Encuesta Europea de Empresas en Riesgos Nuevos y Emergentes. Es justo mencionar que el trabajo realizado por Cox y Griffiths contribuyó estratégicamente a la estandarización de la definición

de lo que hoy se entiende por riesgos psicosociales, tal y como se muestra en la tabla 1. Esta terminología ha sido adoptada como un modelo de referencia por los más recientes desarrollos legislativos a nivel europeo.

También cabe destacar el trabajo realizado hasta la fecha en el plano académico y en regulación por parte de Evelyn Kortum y Valentina Forastieri, representantes de la OMS (Organización Mundial de la Salud) y de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), respectivamente, como defensoras de un concepto de riesgos psicosociales más inclusivo y efectivo en lo que respecta a protección laboral. Forastieri ha analizado el impacto de estándares mediocres en legislación que aborda los riesgos psicosociales. Durante los últimos años, ha sido una defensora de los beneficios para aquellos estados nacionales que apuestan por un alto grado de estándares en la gestión efectiva de riesgos psicosociales, no solo en términos económicos, sino de retorno de la inversión y productividad. También en defensa de la visión de la OIT, lideró el concepto holístico de salud del trabajador sostenible. Parafraseando a la autora 'se trata de un principio universal el que la gente tenga el derecho al mayor estándar de salud alcanzable' (ILO, 2017). En un sentido parecido, Kortum destaca la imperiosa necesidad de que la salud mental tenga un sitio adecuado en las estrategias de regulación de protección social. La autora defiende un tratamiento holístico de la seguridad, salud mental y social como un medio de obtención de sistemas normativos más eficaces para tratar los riesgos psicosociales. Señala de manera acertada el papel que juegan las actitudes públicas y percepciones sociales como barreras para el desarrollo normativo en esta área. También ha sido una de las voces más destacadas en poner en el punto de mira a las enfermedades relacionadas con el estrés como una tendencia emergente global que necesita ser tratada urgentemente a través de regulación y una mejora de la concienciación e información (Kortum, 2007).

Desde la perspectiva más relacionada con la figura del trabajador y sus interacciones en las relaciones de trabajo, es necesario referenciar el trabajo realizado hasta la fecha por Cristóbal Molina Navarrete, como una de las voces reputacionales más consideradas, no solo en el plano académico legal, sino también desde la perspectiva de los trabajadores y empresarios a través del trabajo realizado por el Observatorio español de riesgos psicosociales de la UGT, y como miembro del grupo europeo de trabajo en violencia y acoso laboral. Una gran parte de sus estudios se ha centrado en el rol de la negociación colectiva y en los aspectos legales relacionados con la compensación, o la relación entre los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales. También ha dirigido estudios comparados de derecho en SST y derecho del trabajo. Un buen ejemplo de esto es '*The prevention of psychosocial risks in European Union Law*' (Balandi, et al., 2011), en el que el autor revisa los diferentes marcos reguladores existentes en Alemania, Países Bajos, Australia junto con el trabajo realizado durante el Acuerdo marco europeo sobre violencia laboral.

Un tratamiento similar es el liderado por Manuel Velázquez, inspector jefe de la Inspección laboral de Bizkaia y representante del Comité Europeo de Inspectores seniors (SLIC), este autor apuesta por una voz crítica y educadora centrada en el rol de la inspección de trabajo como órgano que ha de gestionar y velar por el cumplimiento normativo aplicable a los riesgos psicosociales. Además de investigar el rol de la inspección de trabajo en actuaciones relacionadas con el acoso, la violencia laboral, el estrés laboral y otros riesgos psicosociales,

también ha llevado a cabo una investigación en la *educación* de inspectores en términos de capacitación y competencia, y en la definición de estrategias para habilitar recursos en esta área. Dentro de su área de investigación, el autor comenzó analizando los aspectos legales relacionados con el acoso y la violencia laboral junto con las respuestas prácticas legales al acoso en el lugar de trabajo. Posteriormente, trató el cumplimiento normativo en materia de riesgos psicosociales a través del uso de estrategias prácticas y participativas. Su trabajo constituye uno de los discursos clave señalando la falta de regulación a nivel europeo en esta área, y un defensor de la importancia del deber de protección de empresarios y la extensión de la protección hacia cualquier tipo de riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales. En una de sus últimas contribuciones, *'The role of the European labour inspectorates in labour restructuring and psychosocial risks at work'* (Velazquez, 2017), evidencia la necesidad de un rol más activo a jugar por la inspección de trabajo en los cambios organizacionales en las empresas. En este trabajo, demuestra los beneficios de un marco legislativo y de un cumplimiento normativo más moderno y proactivo que facilite la regulación en riesgos psicosociales. El autor considera esta estrategia como una ventaja añadida en materia de regulación que puede conducir a una mejor percepción de seguridad y certidumbre sobre aquellos estados miembros que no abogan por este enfoque. En este contexto, marcos reguladores más esclarecedores pueden proporcionar al público (trabajadores) de un mayor grado de certidumbre, seguridad y mecanismos más sencillos para asegurar la protección, compensación o proporcionar un canal para reclamaciones y defensa de derechos.

1.5 Tendencias futuras en la protección jurídica de los riesgos psicosociales

'La digitalización crea nuevos modelos de trabajo en los que los estándares existentes en materia de seguridad social, tiempo de trabajo, lugar de trabajo y SST no son ya válidos' (Breuer, 2015). En esta sección, se analizará en que forma los mecanismos de protección de la ley se pueden aplicar en toda su extensión al trabajo digital. El marco actual legal se encuentra bajo el escrutinio de si la actual regulación necesita o no adaptarse en áreas específicas de cara a poder mantener un nivel adecuado de protección de los trabajadores, y de cara a cubrir adecuadamente las implicaciones de nuevas formas de trabajo. Para corregir este desafío, puede ser recomendable formular la siguiente cuestión: ¿Todavía se pueden aplicar los conceptos básicos de condiciones laborales (como es el caso de 'empleado' o 'empleador') en el mundo de trabajo digital?. Para solventar esta cuestión es necesario comprender el contexto actual. Estamos sujetos a un período constante de cambio: la regulación en seguridad y salud no es un área que permanece ajena a esta situación. En tiempos recientes, hemos sido testigos de cambios en regulación tradicionalmente *'estática'*. Algunos ejemplos representativos de esto es la actual revisión de las Directivas europeas de SST en trastornos musculoesqueléticos (vibración, manejo de cargas y equipos de visualización de datos) que necesitan actualizar para reflejar las prácticas modernas de las tecnologías de información y comunicación y las nuevas formas de trabajo.

En qué forma este tipo de cambios afectarán a los entornos de trabajo, es una cuestión que ha sido tratada por el Consejo de la Unión Europea en su informe *'A new agenda for health and safety at work to foster better working conditions'* (Council of the European Union, 2015). Este informe concluye que el cambio tecnológico, aspectos relacionados con la innovación, el desarrollo económico y nuevas formas de empleo tienen un impacto, no solo en las condiciones

de trabajo, sino que requiere de una acción inmediata para asegurar un elevado nivel de seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo decentes; también reconocen la necesidad de adaptar algunas de las actuales directivas en seguridad y salud para mantenerse al día de los desarrollos tecnológicos y que dichos cambios, en caso de producirse, deben estar basados en un proceso de evaluación de impacto, que considere desarrollos en un área particular de la legislación, incluyendo el auge de nuevos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Este tipo de enfoque parece un tratamiento más adecuado teniendo en cuenta la norma por la que la legislación va a menudo por detrás de tendencias sociales o en los mercados de trabajo emergentes. Esta reflexión también afecta a los desafíos y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo respecto a nuevas formas de empleo y organización del trabajo, nuevas profesiones, lugares de trabajo más diversos y tiempo de trabajo menos convencional, en particular en las áreas de teletrabajo, trabajo temporal, desplazamiento de trabajadores, subcontratación, trabajo en la economía digital, trabajo bajo demanda o las nuevas formas de cadenas de suministro. Tal y como veremos en la investigación más adelante, muchos de estos aspectos están directamente relacionados con los riesgos psicosociales.

El mundo del trabajo está siendo afectado por nuevas formas de trabajo y desafíos asociados: Trabajo 4.0, Internet de las cosas, nuevas formas de empleo, la irrupción de la tecnología y la digitalización son conceptos en constante evolución que requieren de investigación que aclare los posibles impactos en SST. Para estos nuevos cambios, se precisan sistemas legales en SST que puedan garantizar protección a los trabajadores en las mismas condiciones que ocurrió en el siglo XX con riesgos más tradicionales, y es necesario también revisar si las fórmulas legislativas que fueron exitosas en el pasado pueden aplicarse a los riesgos psicosociales nuevos y emergentes.

Los cambios tecnológicos y las nuevas formas de trabajo crean preocupaciones importantes en seguridad y salud que deben ser afrontadas por los reguladores si quieren evitar el *lado oscuro del Internet de las cosas*; subestimar esta cuestión, no solo puede ayudar a disminuir el nivel de respuesta de los actuales marcos regulatorios, sino también alentar nuevas amenazas y desafíos en los lugares de trabajo con resultados dañinos, ya existe evidencia que demuestra esta preocupación si analizamos la forma en la que se trató el acoso sexual en la legislación, así como estudios recientes que demuestran que estas nuevas formas emergentes de violencia destacan por el elevado incremento del daño si las comparamos con las formas tradicionales. Esto se debe a tres razones (Franks, 2010):

- La audiencia potencial, en forma de objetivos, participantes, testigos, es virtualmente ilimitada.
- El alcance no está limitado.
- Tampoco está limitado en el tiempo.

La revolución de las tecnologías de información y comunicación (TIC) tienen el potencial de cambiar la forma en la que entendemos y gestionamos los riesgos psicosociales emergentes los cuales pueden incluir actualmente nuevas formas como es el acoso online, cyberbullying, tecnoestrés, o nuevas formas de violencia, pero también a través de la introducción de nuevas concepciones en la forma en que entendemos aspectos tradicionales laborales como es el tiempo de trabajo, contratos laborales o periodos de descanso.

El derecho del trabajo y de la SST no se ha adaptado a estas nuevas realidades en los lugares de trabajo, razón por la cual la investigación tiene un papel clave y obligación de abordar las siguientes cuestiones: *‘¿Son los marcos reguladores actuales adecuados para tratar riesgos psicosociales emergentes?’* y *‘¿Debería la respuesta regulatoria adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales?’*.

El mundo del trabajo y la forma en la que la seguridad y salud está transformándose es una de las cuestiones claves en la que los reguladores se están centrando y tendrán que centrarse en un futuro próximo. Tal y como PEROSH dictamina en uno de sus documentos de posicionamiento junto con EU-OSHA: *‘un cambio significativo se está dando en la forma en la que el mundo del trabajo es entendido, resultando en una transición gradual desde un trabajo y tiempo de trabajo relativamente estandarizado hacia formas más complejas y diversificadas de entornos de trabajo’* (PEROSH, 2015).

La irrupción de la tecnología está cambiando la forma de lo que asumimos como comportamiento perjudicial, algunos ejemplos ya citados son el cyberbullying, el ciberacoso, o el comportamiento agresivo. Las amenazas online se están convirtiendo en una nueva forma de violencia y de acoso, provocando un impacto severo en los lugares de trabajo. El aumento del uso de dispositivos móviles y del uso de las tecnologías de comunicación e información dentro y fuera de lo que conocemos como lugar de trabajo está también afectando la forma en que entendemos y percibimos la violencia laboral. Es cierto que se necesita un marco más amplio de investigación en esta área, ya que la mayoría de los estudios llevados a cabo se ha centrado en analizar estos conceptos, pero desde la perspectiva del bienestar del empleado o de la conciliación de la vida personal y laboral. No obstante, el problema puede tener un mayor dimensionamiento, ya que se abordan situaciones que pueden tener un impacto en la reputación de la empresa; esta puede extenderse al deber legal de gestión y protección del empleador; que igualmente se puede dar como resultado de prácticas laborales no tradicionales o fuera de los horarios de trabajo habituales.

Parece bastante claro que estos cambios, no solo tendrán un impacto en la forma en la que entendemos el contexto del trabajo, el entorno laboral o los cambios demográficos en la fuerza laboral, también existe un riesgo de que conceptos tradicionales laborales puedan quedarse anticuados. La investigación debería analizar y revisar los diferentes impactos relacionados con riesgos psicosociales y las interacciones actuales con otras disciplinas. Esta es la razón por la que es clave entender en que forma las siguientes materias pueden evolucionar a corto o largo plazo:

- La forma en la que la estigmatización se produce en los riesgos psicosociales o la salud mental en el trabajo.
- Los efectos de la globalización en procesos asociados con inseguridad laboral, incremento de la intensificación del trabajo o reestructuración como una constante. Sobrecarga de trabajo (concepto 24/7) y las líneas confusas entre el trabajo y la vida personal.
- Impactos en las relaciones laborales que pueden transformar la forma en la que entendemos conceptos clásicos como lugares de trabajo, contratos laborales, tiempo de trabajo o periodos de descanso.

- La naturaleza cambiante de las nuevas formas de violencia y la forma en que estas cuestiones complejas pueden cambiar la forma en que entendemos conceptos como la dignidad en el trabajo, discriminación, difamación o protección de datos.
- El incremento de violencia de terceras partes en determinados sectores, como el sector de educación, sanidad, medios de comunicación, y la forma en la que la violencia laboral afecta a nuevas profesiones.
- El surgimiento de la discriminación digital como una forma de violencia laboral y el impacto específico en grupos vulnerables (minorías raciales, minorías religiosas, mujeres) y sectores relacionados con la tecnología (videojuegos, medios sociales, industria tecnológica); también, a través del incremento de la discriminación sexual en el ciberespacio, especialmente el impacto del ciberacoso sexual discriminatorio (Keats Citron D. , 2009).
- Nuevas formas de contratos que pueden resaltar la ausencia de protección desde una perspectiva laboral.
- En que forma la SST puede aplicarse a nuevas o atípicas formas de contratos laborales.
- La forma en la que la tecnología facilita el alcance y la severidad del daño debido a sus características (anonimato, amplificación y permanencia).
- Formas futuras de sistemas de protección social, convenios colectivos, representación de los trabajadores y sindicación.
- En qué forma entendemos el concepto de enfermedades profesionales, y el supuesto que los reguladores puedan introducir la relación entre riesgos emergentes y enfermedades profesionales (estrés laboral).
- Mas esfuerzos deben darse en el análisis e investigación de tendencias y riesgos emergentes, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, con el objeto de incrementar la concienciación de la magnitud del problema en el nuevo contexto del mundo del trabajo.

La naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales

Desde una perspectiva reguladora, la mayor dificultad encontrada es que las tendencias tecnológicas se mueven mucho más rápido que la regulación, por lo que es desafiante desde el punto de desarrollo de marcos normativos para tratar estos riesgos de forma efectiva. En los últimos cinco años, hemos visto esta preocupación como una constante en el interés público de numerosas organizaciones de SST.

EU-OSHA, en su informe *'OSH Research priorities 2013–2020'* (Sas & Suarez, 2013), ya previno de la falta de investigación y evidencia en determinadas áreas, como es el caso de los efectos de la globalización y el mundo del trabajo cambiante, las tecnologías de la información y comunicación que pueden traer consigo un determinado número de riesgos para la seguridad y salud, o la naturaleza cambiante del acoso por parte de terceras personas.

ETUI ha producido recientemente un documento de trabajo, *'Digitalisation of the economy and its impacts on labour markets'* (Degryse, 2016), que destaca algunas de las nuevas formas de trabajo que pueden transformar las relaciones laborales tradicionales, como la definición de empleado, trabajo compartido, trabajo móvil y TICs, empleo en la economía gig o formas de empleo colaborativa (Eurofound, 2015). El informe analiza la materia desde una perspectiva

holística, considerando la forma en la que las tendencias futuras afectarían las disciplinas básicas y consecuencias en regulación relacionada con el tiempo de trabajo, contratos laborales, provisiones de enfermedades ocupacionales, protección de la seguridad y salud laboral, e incluso, acceso a formación y sindicación. ETUI cubre uno de los desafíos futuros cuando cuestiona ‘cómo en un nuevo mundo de trabajo conectado en distancia, se puede ejercer el cumplimiento normativo de la Directiva europea de tiempo de trabajo 2003/88/EC’ La misma cuestión podría formularse en el supuesto de cómo puede la Directiva aplicar a aspectos relacionados con la sobrecarga de trabajo, intensificación, confusión para discernir los límites de los espacios personales/profesionales, periodos descanso, etc....

La Organización Internacional del Trabajo en su informe ‘*The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowd work and labour protection in the gig-economy*’ (Stefano, 2016) concluye que para ‘promocionar la protección laboral en la economía del trabajo, la primera cosa que se necesita es una férrea defensa que garantice que los empleos en este contexto sean reconocidos como trabajo en toda su concepción’. Esta es una de las principales debilidades cuando se trata esta temática – la falta de claridad que caracteriza las últimas regulaciones a nivel europeo que ponen de relieve una falta de definiciones de riesgos psicosociales tradicionales y emergentes. A nivel europeo la Comisión Europea reconoce que las regulaciones existentes no siempre “encajan” bien con los actuales modelos empresariales o de trabajo y que las nuevas realidades de la definición legal y laboral de trabajador. Por ejemplo, la distinción entre ‘trabajador’ y ‘autónomo’ o entre ‘autónomo’ y ‘emprendedor’ es, a menudo, confusa. Formas de trabajo descentralizadas, autoorganizadas, y nuevas formas de empleo flexible, pueden también confundir la noción de trabajo y limitar la concienciación del acceso a derechos y nuevos desafíos para la seguridad y salud en el trabajo (European Commission, 2015). A este respecto PEROSH, en su informe de posicionamiento ‘*The changing world of work and OSH*’ (PEROSH, 2015) aborda la cuestión a través de un tratamiento integrado centrado en tres áreas de actuación tal y como se describe en la figura 8:

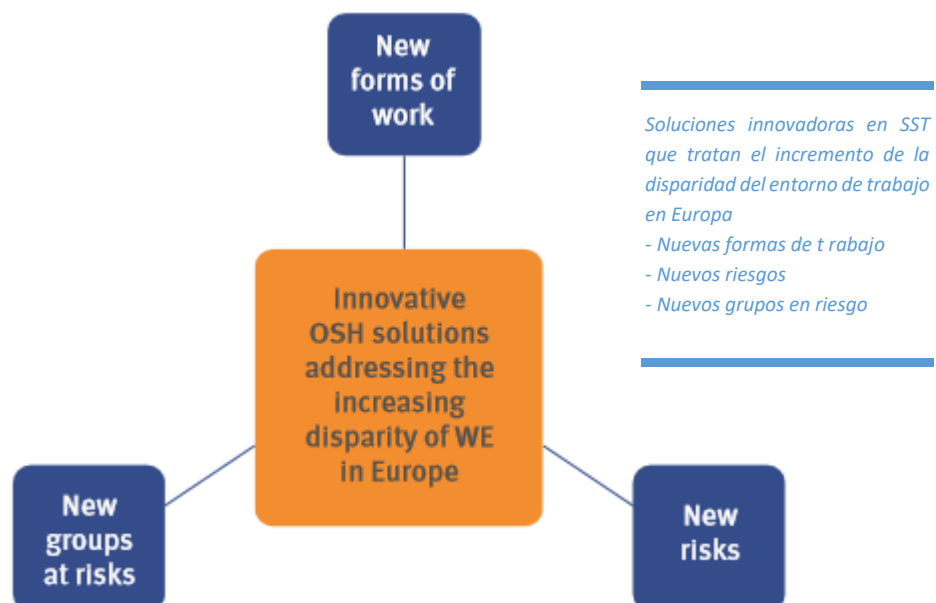


Figura 8. PEROSH posicionamiento: Mundo cambiante y la seguridad y salud (PEROSH, 2015)
 Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Nuevas formas de trabajo: la primera de estas áreas cubre las complejidades de las nuevas prácticas laborales, en particular aspectos como el deterioro de la conciliación entre la vida personal y laboral debido al incremento de la confusión entre los límites en términos de cuándo y dónde tiene lugar. En cuanto a los propios procesos de trabajo, es importante adoptar un enfoque más concienzudo en el problema de la intensificación del trabajo. También sabemos que el tipo de trabajadores y habilidades que están bajo demanda están cambiando y esto puede incrementarse en el futuro tal y como se representa en la tabla 3 debajo; los procesos de cambio se están convirtiendo en una constante en las empresas, razón por la cual el concepto antiguo de reestructuración está también en evolución; algunos sectores relacionados con la tecnología también son ejemplos muy representativos de niveles extremos de presión laboral que tiende al desarrollo de estrés laboral o sobrecarga de trabajo. De qué forma está el regulador reaccionando a estas nuevas realidades está siendo objeto de estudio. La forma en la que las empresas están tratando la diversidad en sus plantillas, la discontinuidad, la incertidumbre y los impactos psicosociales del envejecimiento de los trabajadores también serán aspectos incluidos directa o indirectamente en este proyecto.

Relación de trabajo tradicional
 El empleo constituye un contrato comercial – intercambio de salario/servicios
 La prevención del riesgo potencial de daño psicológico es visto como algo meramente discrecional
 Las necesidades de los trabajadores en materia de dignidad y justicia son objeto de un reconocimiento estrecho (derechos humanos)
 El lugar de trabajo es considerado como un sistema cerrado, aislado de la sociedad
 La salud mental está influenciada por factores fuera del entorno de trabajo
 La adaptación del puesto de trabajo es un requisito legal
 El daño mental apenas está reconocido
 El lugar de trabajo no se percibe como un entorno psicosocial
 El valor de los programas y servicios de salud mental se mide en cálculos de retorno de la inversión (coste-beneficio)

Traditional vs. Evolving Employment Relationships ²⁷	
"Traditional" Employment Relationship	Evolving Employment Relationship
Employment is seen primarily as a commercial contract - an exchange of wages / benefits for labour / services.	Employment is seen primarily as a social contract over a commercial exchange.
Measures to protect employees from reasonably foreseeable mental injuries are regarded as largely discretionary.	Prevention of reasonably foreseeable mental injuries is acknowledged as a legal duty.
Workers' needs for fairness/dignity are recognized within a narrow framework of legally protected human rights.	Workers' needs for fairness and dignity are treated as foundational to the way things are done in the workplace.
Workplace is considered a closed system insulated from society to a large degree.	The workplace is considered an open system - influencing and influenced by society.
Mental health is seen as being influenced primarily by factors outside the workplace.	Mental health is seen as being influenced by factors inside and outside the workplace.
Accommodation is seen as a legally enforceable and conditional right.	Accommodation is seen primarily as a norm of conduct within a culture of accommodation.
Mental injury is barely recognized as an actionable harm outside of egregious acts and omissions.	The workplace is seen as a determinant of mental health per the conduct of superiors and other employees.
The workplace is treated primarily as a venue for delivery of mental health programs and services, rather than a psychosocial environment that has a significant influence on mental health in its own right through the ways in which workers behave toward one another.	Protection of mental health is seen as being driven by a duty to invest in it.
Value of mental health programs and services is weighed according to a return-on-investment (cost/benefit) calculation.	Social costs of conduct in the workplace are acknowledged and efforts are made to optimize social benefits (capital) as a by-product of workplace activities.

Relación de trabajo cambiante
 El empleo es visto principalmente como un contrato social sobre un intercambio comercial
 La prevención del riesgo potencial de daño psicológico es una obligación legal
 Los trabajadores necesitan justicia y dignidad como principios en el trabajo
 El lugar de trabajo es un sistema abierto influenciado y que influencia a la sociedad
 La salud mental es percibida como algo influenciado por factores de dentro y fuera del trabajo
 La adaptación del puesto de trabajo adquiere mayor importancia
 El lugar de trabajo es percibido como un determinante de la salud mental a través de la conducta de responsables y trabajadores
 La protección de la salud mental viene determinada por una obligación de inversión en ella
 Los costes sociales en el trabajo son reconocidos y se realizan esfuerzos para optimizar los beneficios sociales

Tabla 3. Diferencias entre relaciones de trabajo tradicionales y cambiantes (Shain, 2016) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Nuevos grupos en riesgo: la segunda área incluida en este estudio está basada en aquellos grupos o sectores emergentes que han sido tradicionalmente obviados por las leyes o regulación en derecho del trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo. Lo que parece claro respecto a la investigación en riesgos emergentes es que los trabajadores móviles, remotos o solitarios se encuentran en una categoría junto con trabajadores vulnerables como aquellos colectivos que se encuentran en una posición desequilibrada en las relaciones laborales. En este contexto, será necesario revisar qué sectores son los que se pueden ver potencialmente afectados (puestos relacionados con comunicaciones, medios sociales, servicios de call-center, comunicación con tecnología, el sector de educación, figuras públicas o sectores que permanecen invisibles a ojos del regulador) y de qué forma. El mencionado sector de los call-centers es un buen ejemplo que refleja el drástico cambio producido; el sector ha duplicado su crecimiento desde 230.000 empleados hasta llegar a los 417.000 empleados a nivel europeo en el mismo periodo de tiempo (European Commission, 2015). En cambio, la evolución del impacto del estrés en este tipo de entorno laboral no ha sido debidamente tratado o estudiado.

Nuevos riesgos:

- Riesgos como la violencia laboral o comportamiento inaceptable en el entorno laboral están evolucionando hacia nuevas formas no suficientemente tipificadas.
- Lo que conocemos como el acoso tradicional (acoso moral y sexual) está evolucionando hacia formas de acoso online: en este contexto el alcance no está todavía delimitado, cualquier persona puede ser objeto, o puede unirse a esta conducta, y el mundo online entero puede llegar a ser un testigo potencial de ese acoso, además de colegas de trabajo, empleadores, etc....
- El concepto de bullying está sufriendo otra transformación debido al impacto de la tecnología hacia lo que se conoce como cyberbullying: término usado cuando se describe el uso que se hace de internet para acosar, amenazar, o avergonzar de forma maliciosa; las víctimas son objeto de estos comportamientos negativos a través de tecnologías modernas de comunicación como es el caso de emails o dispositivos relacionados.
- El estrés laboral tecnológico o tecnoestrés se define como el vínculo estresor negativo entre las personas y la introducción de una nueva tecnología.
- Discriminación por razón de género a ciberacoso por razón de género: aunque el ciberacoso por razón de género conlleva varios comportamientos, tiene una serie de características específicas: sus víctimas son típicamente mujeres (o gays); el acoso está dirigido a mujeres en particular; y el abuso comporta el género del individuo afectado a través de una amenaza con carácter sexual o con un efecto degradante. (Keats Citron, 2015).

La trivialización de riesgos emergentes: lecciones para tener en cuenta.

Sabemos que los riesgos psicosociales emergentes son todavía algo novedoso como concepto en los lugares de trabajo, pero la forma en la que directa o indirectamente estos riesgos son gestionados confirma que no están adecuadamente cubiertos por los mecanismos existentes o las políticas a nivel de regulación o de empresa. Esto incluye áreas diferentes del ámbito de esta investigación como son la protección social, discriminación o responsabilidad social corporativa. Existe, por tanto, una necesidad de mayor clarificación en relación con los riesgos psicosociales emergentes.

Corremos, en consecuencia, el riesgo de ser testigos de una amenaza imperceptible en cuanto a cómo los riesgos psicosociales son trivializados o vistos como menos dañinos que los riesgos tradicionalmente tratados. En este sentido, es interesante detenerse un momento y analizar cómo patrones similares fueron abordados en el pasado: el supuesto del acoso sexual es el ejemplo más representativo de cómo las regulaciones pueden y deben cambiar para adecuarse al ritmo en la sociedad/condiciones de trabajo, usos sociales, educacionales. El actual marco regulatorio ha demostrado no servir a su propósito, por lo que cuanto más esperemos más complicado será transformar determinada normativa para cubrir carencias en regulación en riesgos psicosociales. Necesitamos abogar por la misma tendencia legal que tuvo lugar hace 20 años, cuando la sociedad en las economías modernas experimentó un cambio desde la tolerancia del acoso sexual hasta la lucha por reconocer el acoso sexual como una forma de discriminación sexual en los lugares de trabajo.

La articulación de riesgos psicosociales a través de la legislación afronta una serie de obstáculos y objeciones similares a los producidos en la lucha para reconocer, regular y obligar al cumplimiento normativo en el acoso sexual en los lugares de trabajo. Hay una necesidad de aprender del pasado de cómo estos riesgos fueron tratados, y cómo en el caso del acoso sexual, este llegó a ser un problema estructural en la mayoría de los marcos regulatorios, y normalizado en los entornos laborales. De acuerdo con algunos autores, estos patrones recurrentes mantuvieron una serie de características propias:

- ‘Tal y como ocurrió en los supuestos de acoso sexual y violencia doméstica, combatir las nuevas formas de violencia laboral requerirá de persuasión proactiva, y de apoyo a nivel regulatorio e institucional’ (Keats Citron, 2015). Lo que se ha hecho hasta ahora no ha funcionado en el campo de la regulación en riesgos psicosociales, hay una necesidad de una estrategia más coordinada y la regulación como una única medida no será suficiente.
- Una extensión del alcance de lo que conocemos como el deber de protección del empleador tuvo lugar para las malas conductas en los casos de acoso sexual en los que el autor de los hechos no era el único responsable de estas conductas, estamos ahora mismo experimentando una tendencia similar a través de la extensión de la responsabilidad de aquellos con control sobre los entornos de gestión. Se denota un cambio desde las obligaciones legales de los empleadores a los trabajadores, a través de la inclusión de obligaciones morales de los empleadores hacia sus contratados, voluntarios o plataformas tecnológicas con las que colabora relacionadas con el

mantenimiento/aseguramiento de unos niveles aceptables de bienestar mental en los entornos de trabajo.

- El activismo, y el activismo de las mujeres en particular, jugó un papel clave en el progreso a nivel de regulación en la redefinición de las conductas de acoso sexual en el trabajo, esto se dio también a través de un gran esfuerzo en la educación de los reguladores. Vemos un patrón similar en la creación del estándar internacional de la OIT para violencia y el acoso en el mundo del trabajo o con iniciativas con un importante impacto como son 'MeToo' o 'Time's Up'.
- Esta trivialización no es nueva, de acuerdo con algunos autores 'el acoso sexual fue deliberadamente ignorado por la sociedad, los legisladores y empresarios porque el lugar de trabajo tenía sus propias reglas y la ley no podía acomodarse a situaciones triviales personales' (Keats Citron, 2015). Estos límites sin definir entre la vida profesional y personal se ven actualmente agravados como resultado de prácticas mediocres de gestión de riesgos psicosociales, siendo esta es un área que requerirá de mayor atención y esfuerzos a diferentes niveles.
- En el ámbito del acoso sexual, la normalización de conductas asociadas se produjo de una forma continua, así como la estigmatización de aquellas mujeres que necesitaron de protección legal. Una tendencia similar está ocurriendo con el incremento del estigma de la salud mental en el ámbito laboral. Por otro lado, hay un foco y una demanda en aumento en proporcionar asesoramiento e información para aquellos trabajadores y empresas que tienen dificultades en gestionar los riesgos psicosociales. Dichas prácticas deberían ser apoyadas. Además, las empresas están reaccionando y frenando malas prácticas en la gestión de riesgos psicosociales, ya que existe evidencia del impacto económico y en la productividad de los trabajadores y lugares de trabajo. La ley jugó un papel clave poniendo fin a la trivialización de la discriminación sexual en los lugares de trabajo y ayudó a cambiar normas sociales o la forma en la que el público entendió el problema. La ley en este sentido actuó como un mecanismo legítimo para mejorar la conciencia, la educación y la información de los legisladores.
- El tratamiento desigual en la narrativa: al igual que ocurrió con el tratamiento del acoso sexual 'hubo serias preocupaciones acerca de que las políticas o procedimientos relacionados con el acoso sexual conllevarían una carga sobre los empresarios' (Keats Citron, 2015). La narrativa negativa asociada a los riesgos tradicionales, que ha sido deliberadamente perpetuada por legisladores, medios de comunicación y aquellos con interacciones clave con prácticas de trabajo modernas, será muy difícil de transformar. Esto también ha tenido lugar con la seguridad y salud laboral donde las reglas y regulaciones han tenido una aceptación complicada por parte de los trabajadores y empresarios.
- Estamos por otro lado experimentando una marcada tolerancia cultural hacia los nuevos riesgos basados, o con una influencia grande, por parte de la tecnología. Hechos similares ocurrieron hace algunos años con la tolerancia hacia el acoso y el acoso sexual en el ámbito laboral. Este pensamiento explica por qué existe una tendencia generalizada hacia el foco sobre los riesgos tradicionales relacionados con seguridad en detrimento de riesgos emergentes relacionados con riesgos psicosociales, esto sucede en mayor grado cuando la tecnología es un aspecto clave que tiene un determinado impacto en el riesgo.

Los reguladores deberían ser cuidadosos cuando consideren cómo regular riesgos emergentes, de cara a evitar reincidir en errores del pasado; la forma en la que las regulaciones abordaron el acoso sexual o la violencia doméstica como un mecanismo para mantenerse actualizado con los comportamientos o normas sociales existentes y cambiantes pueden proporcionarnos ciertas lecciones aprendidas que pueden ser útiles para esta temática de estudio. Además de la importancia de tener en cuenta las lecciones aprendidas, la tecnología y el *Internet de las cosas* tienen un impacto significativo en los lugares de trabajo. A raíz de esto, la sociedad no debería caer en el error de trivializar y aceptar como normal nuevas formas de comportamiento abusivo, como es el caso del acoso online o la discriminación digital, en lugar de tratarse como mero comportamiento ofensivo. Si se aboga por esta práctica de banalización puede tener consecuencias severas como socavar la dignidad, autonomía, salud y bienestar de los trabajadores. Si a esto le añadimos la dimensión del género, que, desafortunadamente, ha estado obviada en la regulación en esta materia (nuevas formas de odio por razón de género o violencia laboral con razón de género), puede que estemos afrontando un desafío adicional para que los marcos regulatorios puedan ser efectivos en estos contextos.

La importancia de una estrategia holística

‘La revolución digital implica que es necesario valorar una cuidadosa evolución del concepto de protección social. ¿Qué es importante en este contexto? condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables. Tomarse en serio el cambio de preferencias individuales de los trabajadores con respecto a su trabajo, e implementado políticas que consagren un tratamiento a lo largo de la vida laboral del trabajador. Asegurando que los salarios justos y la seguridad social en la economía de mercado también aplique a las nuevas formas de trabajo’ (Nahles, 2015). En este sentido no debemos olvidar la obligación histórica que tiene el derecho en prevenir o guiar sobre cómo afrontar el desarrollo de regulación aplicable a riesgos psicosociales. Lo que se puede ver claramente es que la actual legislación que contempla esta materia, es en gran parte, regulación que fue inicialmente creada para riesgos más tradicionales u otros tipos de entornos de trabajo. La investigación debería de poder mostrar la evidencia para un enfoque más holístico, algo que es clave para disponer de un tratamiento adecuado en el presente, pero también un mecanismo eficaz cuando se trata de desafíos en formas futuras de trabajo tal y como son descritas en la tabla 4:

Principales tendencias en derecho relacionado con la salud mental en el trabajo

Derechos humanos	Derecho de daños	Compensación de trabajadores	Seguridad y salud ocupacional	Contrato de trabajo	Legislación en estándares de empleo	Derecho del trabajo
La obligación del empresario de acomodar de manera razonable las enfermedades	Responsabilidad por imposición de riesgo mental/psicosocial	Demandas por bienestar mental/estrés	Estrategias para la gestión de riesgos psicológicos – proceso	Cambio en el deber de proporcionar un entorno de trabajo psicológicamente seguro	Nuevas regulaciones para el acoso laboral	Protección de la salud mental a través de la negociación colectiva

mentales en el trabajo			de gestión de riesgos			
------------------------	--	--	-----------------------	--	--	--

Tabla 4. Siete principales tendencias en derecho en relación con la salud mental en el lugar de trabajo (Shain, 2010)

Una estrategia reguladora es definitivamente algo complejo debido al número de problemas relacionados con la tecnología, los límites cada vez más difusos entre el acceso personal y profesional a la tecnología, y la necesidad de adaptarse a los últimos cambios en el mundo del trabajo. El rol de la regulación no es el de proporcionar una dirección absoluta, o leyes de obligado cumplimiento, sino influenciar y educar a los trabajadores y empresarios y, hasta cierto punto, ‘governar y guiar los comportamientos. Esta orientación puede ser formal y técnica o sustancial y orientar comportamientos en cuestiones socialmente controvertidas’ (West, Foster, Levin, Edmison, & Robibero, 2014). Por esta razón, hay una obligación por parte de los reguladores de moldear la agenda en materia de riesgos emergentes y, específicamente, en riesgos psicosociales, de tal forma que los esfuerzos se centren en la alteración de normas sociales para poder adaptarlas a los nuevos desafíos que los mercados de trabajo están afrontando, y, de manera muy importante, el poder realizar esta tarea de una forma pública y transparente para que el usuario pueda entender el daño derivado de estos riesgos.

Las regulaciones deberían centrarse en la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo como elementos esenciales de las políticas, a través de desarrollo del cumplimiento normativo dirigido a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier tipo de ocupación, sin importar el tipo de trabajo o la tecnología usada.

Sabemos que los detalles de lo que el futuro del mundo del trabajo vendrá son todavía inciertos, así como los efectos que esos desarrollos implicaran para los lugares de trabajo. Sin embargo, es importante subrayar que existe una oportunidad única para la SST de educar y ayudar a moldear la forma en la que la sociedad se puede comportar o afrontar estos futuros desafíos. El propósito de la investigación debería ser determinar y analizar los últimos mecanismos en regulación aplicables a riesgos psicosociales emergentes desde una perspectiva holística, con miras a la predicción de la estrategia más recomendable desde el punto de vista normativo para tratar desafíos en las condiciones futuras de trabajo.

Otros estudios están teniendo lugar que tratan de analizar el impacto de nuevos patrones de formas de trabajo o empleo, incluyendo diferentes formas de flexibilidad, así como cuestiones relacionadas con la SST que son relevantes para trabajo móvil con soporte tecnológico, como es el caso de la sobrecarga mental, accesibilidad y disponibilidad permanente y conciliación entre la vida personal y laboral, donde ya existe suficiente evidencia de intensificación de sobrecarga de trabajo o riesgo de burnout. Pero mientras la mayor parte de las investigaciones se centran en cómo la intensificación impactará sobre los trabajadores, hay ciertas lagunas que también se deben abordar como la importancia de tratar los efectos sobre los trabajadores que no están habitualmente monitorizados o supervisados, o que carecen del vínculo asociado a una forma tradicional de contrato de trabajo o de derechos laborales.

Es imposible solo aprovechar las ventajas y beneficios de los tiempos modernos sin considerar desde una perspectiva reguladora en que forma pueden trasladarse a los lugares de trabajo las consecuencias negativas. Por esta razón, una significativa cantidad de trabajo necesita ser ejecutado por los reguladores en relación a la necesidad de información precisa del tipo de actividad, las condiciones legales y contractuales bajo las que se da la relación laboral, las propias condiciones de trabajo, los entornos en los que se trabajó, y los riesgos asociados para los trabajadores, clientes y el público en general (Huws, 2015).

Un ejemplo que escenifica esta realidad: El ciberacoso por razón de género – ¿una nueva forma de acoso? Ciberacoso como discriminación de género

De acuerdo con Franks, la dimensión de género del acoso y comportamiento abusivo online debe ser tratada como un área prioritaria de investigación (Franks, 2011), con especial atención a aquellas condiciones agravadas por aspectos relacionados con la tecnología donde las desigualdades se ven amplificadas y arraigadas.

Cyberbullying, agresiones en espacios digitales, comportamiento agresivo y amenazas online están convirtiéndose en nuevas formas de violencia y acoso también en el ámbito laboral, provocando un impacto severo en la forma de trabajar. El incremento del uso de los dispositivos móviles y el desarrollo de las TIC dentro y fuera de los espacios de trabajo también están afectando a cómo entendemos la violencia laboral. Es cierto que se necesita de mayor investigación en este campo, ya que estudios previos se centraron en analizar conceptos más relacionados con el bienestar o la psicología laboral en la forma en la que se utilizan los medios de comunicación como el teléfono, mensajes de texto, emails o páginas web de redes sociales. Debemos ser conscientes que estamos abordando situaciones que pueden exceder del concepto de gestión del empresario o derechos de control, que puede ocurrir durante o fuera de los horarios normales de trabajo, y que puede cambiar bastante de un sector empresarial a otro. Regular diferentes aspectos del entorno digital, como pueden ser las comunicaciones maliciosas o la protección de datos, ha sido complejo para el regulador y aquellos profesionales relacionados con esta área. Diversos aspectos, tales como la intencionalidad, los métodos de comunicación y la legislación correcta a aplicar, todavía necesitan estar mejor definidos. También merece la pena subrayar que la legislación emergente que está comenzando a contemplar esta materia fue inicialmente diseñada para formas más tradicionales de comunicación o en otros tipos de lugares de trabajo.

Es importante analizar de qué manera estas cuestiones están afectando a los trabajadores y qué sectores pueden ser los más afectados (empleos relacionados con medios de comunicación, redes sociales, periodistas, call center, educación o figuras públicas).

Los reguladores necesitan adaptar la regulación a los tiempos que estamos viviendo, y no solo deberían considerar violencia de terceros (la más común), sino también conflictos o violencia asociada a la organización que pueda estar relacionada con la protección de información personal o sensible, dignidad del trabajador. De igual forma en que ocurrió con el acoso sexual y moral en los últimos años, se ha dado un progreso tímido con los mecanismos 'soft law' a través del cumplimiento por procedimientos de prevención, protegiendo datos personales en las relaciones de trabajo, la privacidad de los trabajadores en relación con las prácticas de

monitorización o dispositivos de seguimiento, y a través de información básica del uso profesional de las plataformas digitales en el entorno laboral. A pesar de que las compañías están reforzando sus procedimientos internos para adaptarse a los nuevos aspectos de privacidad y gestión de la tecnología, hay numerosas cuestiones que requieren de esfuerzos adicionales como es el caso del vacío legal cuando el trabajador se encuentra fuera de su centro de trabajo, y también sobre qué forma proporcionar apoyo normativo o empresarial cuando se reporta comportamiento ofensivo (Williams Jimenez, 2015). Autores como Dr. Phoebe Moore trabajan en investigación que trata de explorar de qué forma las nuevas tecnologías son usadas para propósitos de gestión de personal en el ámbito laboral, o de qué forma se aborda la violencia laboral en un entorno laboral digitalizado, así como los impactos psicosociales de los cambios tecnológicos en las prácticas laborales modernas (Moore, 2017). Este tipo de prácticas incluyen la 'economía gig', prácticas de automatización y gestión por algoritmos, datos analíticos de personas, computarización o dispositivos portátiles de seguimiento en otros temas (Akhtar & Moore, 2016). Sin lugar a duda, estas prácticas tendrán implicaciones para la gestión de riesgos psicosociales.

El acoso a través de internet, también conocido como 'cyberbullying', es el término utilizado para describir el uso de internet para acosar, amenazar, o avergonzar de forma maliciosa. Puede implicar comportamientos como los descritos a continuación (CCOHS, 2018):

- envío de emails no solicitados y/o amenazantes;
- animar a otros a mandar a la víctima emails no solicitados y/o amenazantes o abrumar a la víctima con multitud de mensajes;
- difundir rumores;
- realizar comentarios difamatorios acerca de la víctima en áreas de discusión de carácter público;
- el envío de mensajes negativos directamente a la víctima;
- hacerse pasar por la víctima enviando mensajes controvertidos o incitadores a que otros respondan de forma negativa a la víctima;
- acosando a la víctima durante un chat en directo;
- dejando mensajes abusivos en comentarios de páginas web;
- enviando a la víctima pornografía u otra clase de material gráfico sensitivo y que es denotadamente ofensivo;
- creando una página web o escribiendo en un blog que describe a la víctima de forma negativa.

En este contexto, el impacto del daño es incierto, lo que hace la estrategia a aplicar se ciertamente compleja. La severidad del daño también es difícil de calcular. Además, el comportamiento puede ser perpetuado en el tiempo y en su grado de severidad, ya que: 'el abuso online no se restringe al ciberespacio, de igual forma que el acoso sexual no permanecía detrás de las puertas del domicilio o del lugar de trabajo'. (Keats Citron D. , 2009). Pero el aspecto sin duda más desafiante para los reguladores y las victimas es cómo poder diferenciar el ámbito personal y profesional en este contexto. Es por eso por lo que el vínculo laboral u ocupacional juega un factor clave.

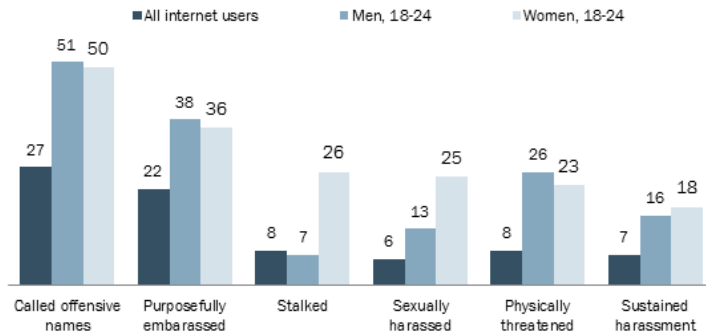
El vínculo perdido; el aspecto laboral.

Tal y como Hinduja evidencia, ‘varios términos han sido utilizados para describir este nuevo fenómeno, incluyendo cyberbullying, bullying electrónico, e-bullying, bullying a través de SMS, bullying móvil, online bullying, bullying digital, y bullying a través de internet’ (Hinduja, 2007). La Comisión Europea define el cyberbullying como un acoso repetitivo verbal o psicológico llevado a cabo por un individuo o grupo de individuos contra otros por medio de servicios online o dispositivos móviles (European Commission, 2009). Por lo tanto, se ha progresado sustancialmente en la definición de la terminología en este campo. Sin embargo, la relación entre el acoso online o discriminación digital y el entorno laboral es todavía difusa. Existe evidencia en la investigación que demuestra el vínculo ocupacional de este tipo de prácticas (Privitera, 2009). El objeto del mencionado estudio fue verificar la prevalencia de bullying presencial y cyberbullying en el sector de producción. Privitera et al. Constataron que la revolución de las TICs ha cambiado la imagen del bullying – las víctimas son ahora objeto de comportamientos negativos a través de tecnologías de comunicación modernas como es el caso de los emails o dispositivos móviles. Por consiguiente, el medio más útil para tratar esta cuestión dentro de un contexto laboral es la implementación de mecanismos de soft law: ‘Los códigos de práctica o conducta deben actualizarse para asegurarse que los lugares de trabajo implementan procedimientos y políticas para corregir esta cuestión’ (Privitera, 2009).

El vínculo laboral también ha sido señalado por autores como Danielle Citron, como un área compleja para los reguladores. La conexión ocupacional puede no parecer siempre obvia, pero eso no significa que el impacto sobre la dignidad del trabajador y su vida profesional no ocurra tal y como se muestra en la figura 9 debajo. ‘El ciberacoso por razón de género socava la habilidad de la mujer para conseguir sus objetivos profesionales, puede afectar de forma directa a su entorno laboral (disuadiendo a los empresarios de contratar a mujeres afectadas) o indirectamente a través de métodos de sabotaje profesional como desacreditar la competencia de una mujer en su carrera profesional’ (Keats Citron D. , 2009). La autora también menciona las consecuencias de la trivialización de esta conducta. Llegados a este punto, algunos paralelismos pueden ser encontrados con el actual debate de discurso de odio en las redes sociales. La autora señala un movimiento recurrente basado en la subordinación y exclusión de la mujer de una forma discriminatoria y generalizadora como colectivo basada en la vida online alternativa que las mujeres pueden optar por elegir parte de su desarrollo profesional, de su rol, o de su inquietud profesional. Este debate se encuentra ahora centrado en si el deber de protección del empresario debería cubrir este entorno online de cultura de sexismo, y si este comportamiento esta de alguna forma conectado a violaciones relacionadas con el trabajo, si los empresarios son por tanto responsables o deben responder de una cultura que promueve la hostilidad hacia la mujer u otro tipo de colectivos en un sector profesional particular. Es por tanto discutible si una política o procedimiento de acoso y discriminación en pleno siglo XXI debería tratar estos asuntos – las políticas deberían ser documentos “vivos” que controlen comportamientos tóxicos u abusivos, sin tener en cuenta en donde tienen lugar, pero que si puedan reaccionar con una mecánica estructurada organizacional.

Young women experience particularly severe forms of online harassment

Among all internet users, the % who have personally experienced the following types of online harassment, by gender and age...



Source: American Trends Panel (wave 4). Survey conducted May 30-June 30, 2014. n=2,839.

PEW RESEARCH CENTER

Mujeres jóvenes experimentan de manera específica formas severas de acoso online

De entre todos los usuarios de internet, el % han experimentado de manera personal los siguientes tipos de acoso online, por género y edad...

Insultados

Avergonzados a propósito

Amenazados físicamente

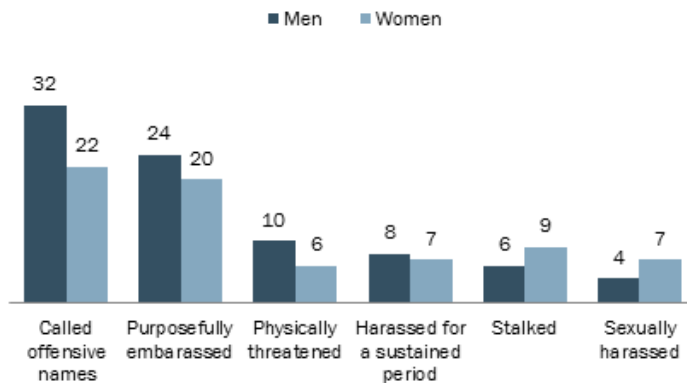
Acosados por un período de tiempo

Acechados

Acosados sexualmente

Men and women experience different varieties of online harassment

Among all internet users, the % who have experienced each of the following elements of online harassment, by gender...



Source: American Trends Panel (wave 4). Survey conducted May 30-June 30, 2014. n=2,839.

PEW RESEARCH CENTER

Los hombres y las mujeres experimentan diferentes formas de acoso online

De entre todos los usuarios de internet, el % que han experimentado uno de los siguientes elementos de acoso online, por género...

Insultados

Avergonzados a propósito

Amenazados físicamente

Acosados por un período de tiempo

Acechados

Acosados sexualmente

Figura 9. Formas severas de acoso online (Pew Research Center, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

CAPÍTULO 2. MOTIVACIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Motivación y objetivos de la investigación

El objeto de esta investigación orientada a la regulación busca concretamente proporcionar un mejor panorama de información que pueda soportar a los riesgos psicosociales actuales y emergentes. Esto, en sí, es un objetivo ambicioso. Sin embargo, alguna de las acciones prioritarias o indicaciones a nivel de regulación pueden ser útiles para aquellos modelos que están tratando de reaccionar a futuras tendencias en condiciones de trabajo.

Objeto del estudio: el objeto de esta investigación es lograr un conocimiento más profundo de los diferentes mecanismos reguladores aplicables a riesgos psicosociales tradicionales y emergentes.

La motivación del proyecto es la determinación y revisión de los diferentes mecanismos reguladores aplicables a los riesgos psicosociales emergentes, con el objeto de obtener conocimiento fiable para el desarrollo de estrategias normativas, legales o jurídicas para riesgos futuros. De qué forma responden las estrategias reguladoras (legislación, normativa y procesos relacionados) y operan para responder a nuevos desafíos en los lugares de trabajo, ha sido determinado como un área necesitada de estudio debido a la falta de reporte de información, lo que hace de estos riesgos algo invisible a ojos del legislador.

Objetivos de la investigación:

- Explorar el contexto y condiciones para regulación exitosa en esta área.
- Identificar e incrementar la concienciación de estrategias de regulación aplicable a riesgos psicosociales emergentes.
- Comparar que es lo que actualmente funciona y lo que no funciona en regulaciones que tratan los riesgos psicosociales.
- Identificar de qué forma patrones similares en regulación de contextos similares o diferentes pueden aplicarse a la regulación de riesgos psicosociales.
- Proporcionar información para transferencia de mecanismos efectivos a nivel de regulación.
- Determinar las consecuencias de autocomplacencia en la regulación en esta área.

2.2 Preguntas de la investigación y metodología

La investigación supuso una revisión bibliográfica y de regulación incluyendo papers académicos y una búsqueda de literatura gris para ayudar a identificar prioridades en investigación y en temas emergentes, así como para ayudar a entender las actuales estrategias en regulación. La literatura gris incluyó publicaciones de organizaciones, informes de regulación, resultados de encuestas, tesis doctorales e informes técnicos. Estos materiales ayudaran a realizar la búsqueda de forma más clarificadora.

La segunda etapa implicó el desarrollo de un cuestionario centrado en las preguntas de investigación. Dos fuentes de datos fueron utilizadas para este propósito: la revisión de literatura bibliográfica y de regulación. Finalmente, como parte del estudio se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas con diferentes profesionales para tratar, no solo las preguntas de investigación, sino también las percepciones públicas y sociales del tema. La guía de entrevistas estaba basada en la revisión de la actual información bibliográfica y de regulación relacionada con los riesgos psicosociales emergentes desde una perspectiva reguladora.

Preguntas de la investigación

- *Pregunta de investigación número 1. ¿Son los actuales marcos regulatorios efectivos para tratar los riesgos psicosociales emergentes?*

Desde una perspectiva de regulación, es una tarea compleja determinar que marco regulador es el ideal para tratar riesgos psicosociales emergentes. Necesitamos considerar diferentes aspectos clave, como el contexto legislativo del país, así como la madurez del país en términos de estándares de SST (cultura de SST en el trabajo, en trabajadores y empresarios) y de derecho del trabajo ya que los tratamientos pueden ser radicalmente diferentes tal y como muestra debajo la tabla 5. Estos aspectos determinan el alcance de la efectividad de incluir aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en las políticas y marcos legislativos de los países. También debemos tener en cuenta de qué forma similares patrones legislativos han tratado esta materia en el pasado o presente (riesgos psicosociales tradicionales). Esto puede proporcionar valiosas lecciones de aprendizaje para determinar lo que funcionó o lo que no funcionó.

Considerando estas complejidades, parece obvio mencionar que cada marco regulatorio tendrá un enfoque único a cada modelo nacional. En este sentido, se han realizado investigaciones exhaustivas por parte de investigadores del Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la universidad de Nottingham, comparando el estado de madurez en SST y con respecto a las prioridades en SST en países industrializados y en desarrollo:

	Priorities in industrialized countries	Priorities in developing countries	
<i>Prioridades en países industrializados</i>	Stress	Injury/accident prevention	<i>Prioridades en países en desarrollo</i>
<i>Estrés</i>	Aging workforce	Monitoring and surveillance of psychosocial risks, work-related stress & violence & harassment at work; substance abuse and risky behaviours	<i>Vigilancia de riesgos psicosociales, estrés laboral y violencia, acoso laboral; abuso de sustancias y comportamientos peligrosos</i>
<i>Envejecimiento de los trabajadores</i>	Right to know, informed consent, transparency	Capacity building	<i>Desarrollo de capacidad</i>
<i>Derecho a conocer, ser informado, transparencia</i>	Chemicals, particularly high production volume chemicals (HPV), & new chemicals	Infectious diseases	<i>Enfermedades infecciosas</i>
<i>Químicos</i>	Ergonomics, manual handling	Musculo-skeletal disorders	<i>Trastornos musculoesqueléticos</i>
<i>Ergonomía, manejo manual de cargas</i>	Allergy	Chemicals, noise, and biological agents	<i>Químicos, ruido, agentes biológicos</i>
<i>Alergias</i>	Indoor air	Safety culture & health & safety standards	<i>Cultura y estándares en SST</i>
<i>Aire interior</i>	New technologies	Comprehensive legislative & policy framework to include the informal sector & enforcement of health & safety	<i>Marcos regulatorios completos (incluyendo sector informal)</i>
<i>Nuevas tecnologías</i>	Management and safety culture	Occupational health services & improvement of healthcare, incl. primary healthcare	<i>Mejora de servicios de salud y salud ocupacional, incluyendo registro, recopilación de datos y monitorización</i>
<i>Gestión de una cultura de seguridad</i>	Occupational health services	Registration, surveillance and data collection on workers' health	
<i>Servicios de salud ocupacional</i>			

Tabla 5. Prioridades en SST en países industrializados y en desarrollo (Kortum, Leka, & Cox, 2010)

Lo recomendable en términos de marcos regulatorios también varía en base a la conciencia cultural y la percepción de los riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales. Por tanto, cuando se analizan las actitudes sociales hacia los factores psicosociales, es interesante poder estudiar ejemplos específicos. Un caso representativo – es el de la sobrecarga de trabajo o intensificación de trabajo como un factor que puede cambiar culturalmente de un país a otro – este supuesto será examinado a continuación.

El caso de Uber es uno de los más estudiados en el contexto de la economía gig desde la perspectiva del derecho del trabajo y la investigación relacionada con las condiciones de trabajo. Para evitar explayarse sobre este caso, es relevante comentar que en el Reino Unido se

mostraron preocupaciones sobre la capacidad de los conductores de Uber de realizar horas extra o de trabajar en exceso, ya que esto comportaría conducir mientras se experimenta fatiga. Esta discusión vino determinada por la necesidad de cumplir con la normativa vigente en seguridad en la carretera, SST y legislación sobre tiempo de trabajo. Como resultado de ello, a los conductores no se les permitió exceder de un número estipulado de horas de trabajo mientras conducían. Sin embargo, en economías emergentes como es el caso de India, la situación es radicalmente diferente. En primer lugar, la SST y la seguridad en carretera no están articuladas de una forma tan robusta como en el caso de Reino Unido. En segundo lugar, la tecnología ha alterado el mercado de trabajo y los efectos sobre las condiciones de los trabajadores, de tal manera que los conductores en este contexto tienen en Uber una fuente considerable de ingresos, lo que les permite costear préstamos con el banco, comprar o alquilar un vehículo, o mejorar sus circunstancias económicas familiares. En este contexto, dichos trabajadores han decidido adoptar largas jornadas de trabajo, sin tener en cuenta el impacto en su seguridad y salud. Por lo que en el supuesto de articular normativa para legislar esta realidad no implicaría necesariamente efectividad o éxito, ya que depende de las normas sociales y de los contextos culturales. Por esta razón, en ciertos contextos culturales, los factores psicosociales todavía permanecen alejados de la agenda del público o de los reguladores.

Cuando se trata de definir que constituye un marco legislativo efectivo, deberíamos considerar diferentes contextos en regulación que pueden ser resumidos de acuerdo con los siguientes tratamientos (DG Employment, 2015):

- un tratamiento no legislativo basado en el uso de directrices acordadas– esto puede darse a través de convenios colectivos o acuerdos estratégicos sectoriales;
- la articulación de legislación a través del establecimiento de estándares – esto se puede dar debido a la aparición de nuevos riesgos que puedan requerir nueva legislación (por ejemplo, el caso de regulación que se adapta a cambios tecnológicos que afecten a condiciones de trabajo) o el desarrollo de nueva legislación que sea adecuada para el propósito;
- legislación prescriptiva o legislación con un claro énfasis en el cumplimiento normativo (que requiera que se debe hacer o qué es lo legalmente necesario);
- adaptando o modificando legislación vigente para tratar de forma explícita riesgos psicosociales.

Cuando se trata de determinar marcos adecuados, podemos observar en qué forma es común la carencia de regulación y, por consiguiente, de concienciación en relación con los riesgos psicosociales, tal y como se ha descrito anteriormente. Esto no solo está creando un limbo legal, sino que también está afectando a la seguridad, salud y bienestar de los entornos de trabajo, añadiendo una carga y sensación de incompreensión en las percepciones de estos riesgos. Hay, por tanto, una evidente necesidad de incentivar que las regulaciones sean más adecuadas al propósito que deben tratar en esta nueva realidad social y laboral y de desarrollar regulación efectiva que aborde las cuestiones a menudo infravaloradas (por ejemplo, la compensación y cumplimiento normativo, pero también los aspectos preventivos). Algunos autores argumentan que nos encontramos en una era de abstención legislativa por parte del regulador que considera que su rol no es necesariamente abrir nuevos campos de acción legislativa: ‘La legislación

Europea ha entrado en una era de desregulación y abstención legislativa por lo que no parece que haya necesidad de abrir nuevas vías para la articulación de legislación; esto ocurre, en una época en la que se están dando grandes cambios estructurales en la escena laboral' (Abeele, 2015). Se puede decir, también, que esto no solo es el panorama desde el punto de vista europeo, sino en el desarrollo de normativa a nivel internacional. Esta tendencia, sin duda alguna, se ve retroalimentada por la falta de reporte, de armonización y consenso a nivel de regulación. Si los marcos regulatorios tradicionales no son adecuados para riesgos psicosociales emergentes y no se prevén nuevas iniciativas, entonces esta pregunta de investigación adquiere relevancia y legitimidad de cara a averiguar si los participantes en el estudio pueden arrojar algo de luz sobre lo que está funcionando en sus estados nacionales.

La pregunta tratará de explorar si las regulaciones, donde existen en estas áreas, están funcionando de una forma efectiva. Se referirán ejemplos principalmente relacionados con el cumplimiento normativo, la compensación, el reporte y mecanismos legales disponibles. Tal y como hemos visto en otros estudios, las leyes pueden articularse a través de diferentes mecanismos. Lo que no está tan claro es de qué forma las normas que tratan algunos aspectos de riesgos psicosociales interactúan con el derecho del trabajo o con la seguridad y salud ocupacional. El principal objetivo de esta pregunta es, por tanto, tener un mejor entendimiento en la forma en la que la concienciación de riesgos psicosociales tradicionales se extiende a los lugares de trabajo y a la fuerza laboral.

El análisis de los marcos legales desde una perspectiva del cumplimiento, la compensación o protección y los casos judiciales todavía representa un área gris de evidencia. Cuando se trata de revisar diferentes respuestas a los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes, la característica del deber general de protección del empresario se vuelve relevante, sin embargo, esto no se traslada a mecanismos efectivos de los que se pueden beneficiar los trabajadores o los lugares de trabajo.

El aspecto de la responsabilidad tiene, por supuesto, un vínculo fuerte con la forma en la que el trabajo y las condiciones de trabajo se organizan bajo la gestión del empresario. Pero el por qué la mayoría de la legislación en SST y derecho laboral carece de eficacia desde el punto de vista del cumplimiento normativo, todavía es un área de estudio. Esta pregunta de investigación tratará de averiguar en qué forma estos aspectos trabajan en la práctica en factores de riesgos psicosociales relacionados con la violencia laboral, estrés laboral o tiempo de trabajo.

- *Pregunta de investigación número 2. ¿Deben las respuestas regulatorias adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales emergentes?*

Como resultado de esta investigación, se generará discusión para determinar si el incentivar estrategias adecuadas para nuevos factores psicosociales puede funcionar como una metodología válida. No hay duda de que los nuevos riesgos están incrementándose en el contexto de un mundo del trabajo más globalizado y de unas relaciones industriales que están evolucionando. Esto no solo se restringe al contexto de la aparición de nuevos riesgos, sino también al incremento del daño de aquellos ya existentes. Nuevas formas de trabajo están también cambiando tan drásticamente que, inevitablemente, nuestras leyes y procedimientos

tienen dificultad para mantenerse al día en estos entornos. Hoy en día hablamos acerca de conceptos como la digitalización y la Industria 4.0 que están teniendo y tendrán un gran impacto en el mercado de trabajo y en las condiciones de trabajo; sobre este escenario reciente investigación (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015) señala dos cuestiones relevantes:

- Existe una tendencia en aumento en lo que respecta a los límites entre lo que entendemos que representa el trabajo o cómo son realmente las relaciones laborales hoy en día. Hay, por tanto, una preocupación creciente en la efectividad de los sistemas de protección social en esta área de interés. En este contexto, también resulta clave entender cómo el concepto de trabajo precario puede evolucionar.
- El impacto de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores en relación con la gestión del tiempo del trabajo y la disponibilidad del trabajador y en qué forma esto está vinculado con la intensificación del trabajo y el dramático incremento de los niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores es otra área clave.

Un buen ejemplo que escenifica este intento de estrategia de anticipación legislativo es la actual Estrategia Marco Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 (European Commission, 2014). Este documento da prioridad a la relación entre empleo y bienestar del trabajo, incluyendo la protección psicosocial, también reflexiona sobre la idea de mejorar *la prevención de las enfermedades profesionales a través de la gestión de riesgos nuevos y emergentes sin menospreciar los actuales riesgos*. El marco estratégico identifica tres grandes desafíos en seguridad y salud que pueden ser aplicables a los riesgos psicosociales:

- Mejora del cumplimiento normativo por los estados miembros.
- Simplificación de la legislación existente.
- Mejora de los métodos de recolección de datos estadísticos para disponer de mejor evidencia y poder desarrollar herramientas de monitorización.

Esta pregunta de investigación también puede estimular el debate acerca de la idea de marcos regulatorios con un enfoque en sistemas de compensación completos y holísticos sin tener en cuenta el daño sufrido, e incluyendo aspectos como la dignidad, integridad, y prácticas no discriminatorias. Este ejemplo no es único, la investigación puede ayudar a demostrar de qué manera las nuevas regulaciones pueden ser más inclusivas y holísticas en sus resultados (normas, soft law, etc....). También buscare recopilar información para analizar si los actuales tratamientos son válidos para el propósito establecido en las actuales condiciones de trabajo. ¿Proporcionan los actuales marcos únicamente concienciación, información y atención específica al impacto de los cambios en la organización del trabajo, o aseguran mecanismos de protección y cumplimiento normativo de la misma forma que hacen con los riesgos de seguridad más físicos que respecto a los riesgos psicológicos para la seguridad y salud? Por el momento, sabemos que nuevos procesos de trabajo pueden ser la causa de nuevas enfermedades profesionales, en las que los trabajadores, empresarios y víctimas son totalmente inconscientes de los efectos de los riesgos no relacionados con aspectos tradicionales de seguridad. Al tomar esto por garantizado puede ser clave entender de qué forma el conocimiento en esta área está

siendo comunicado, ya sea a través de mecanismos de cumplimiento y legislación, formación, métodos de información pública, campañas, etc...

Tal y como se menciona a lo largo de la investigación, la información esta normalmente influenciada por las percepciones públicas y las actitudes sociales, pero el principal factor relevante desde una perspectiva de regulación es hasta qué punto las sociedades pueden normalizar y trivializar problemas o en este caso riesgos. 'Es más complejo cambiar normas sociales informales que están interiorizadas por los individuos. Estas dimensiones informales incluyen las tradiciones, creencias, valores, actitudes, normas y prácticas que están profundamente arraigadas en la cultura, y que operan de una forma sistémica en la comunidad, así como a niveles individuales. El cambio cultural es más lento que el cambio en regulación o en las leyes, y la ley o regulación no crean cambios de forma automática en la cultura' (Klugman, 2017). Las percepciones publicas también están unidas a la forma en la que las normas son entendidas. Si las normas legales son complejas o muy técnicas, la ignorancia puede ser la tónica general; si las leyes son más clarificadoras, con terminología menos técnica, los niveles de aceptación y tolerancia a nivel de sociedad o empresarial pueden cambiar.

Esto es algo que se está dando en el presente con otras áreas en seguridad y salud ocupacional, como es el caso de la radiación solar como una clase de cáncer ocupacional – cuanto más información disponga el público de diferentes fuentes, salud pública o seguridad y salud ocupacional, mayor será el conocimiento diseminado. En el supuesto de los riesgos psicosociales, la mayor parte de connotaciones sociales suelen estar acompañadas de aspectos o narrativa asociada negativa, lo que hace que sean, reconocidos y gestionados por trabajadores y por la sociedad en su conjunto. Tal y como se ha mencionado anteriormente, la banalización de estos riesgos hace que el problema sea invisible, lo que explica por qué esto necesita ser estudiado con atención.

Finalmente, cuando se trata la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales, no deberíamos obviar las interacciones entre los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales reconocidas. Tal y como EU-OSHA destaca (EU-OSHA, 2013), 'la naturaleza de muchas de las interacciones complejas entre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, los comportamientos de riesgo, enfermedades crónicas y condiciones de salud, incluyendo las enfermedades y desórdenes ocupacionales, forman parte de un área no suficientemente bien estudiada o comprendida'. Por lo tanto, parece razonable creer que es necesario una mejor comprensión de los vínculos entre los factores de riesgo psicosocial y la morbilidad y mortalidad para el desarrollo de evidencia para regulación y estrategias de prevención efectivas. En este sentido, la agencia europea manifiesta una necesidad urgente de revisar la adaptación de los listados de enfermedades profesionales de cara a considerar la inclusión de riesgos psicosociales como enfermedades profesionales.

Las enfermedades psicosociales del trabajo están llegando a ser una de las áreas de la seguridad y salud a priorizar. La forma en la que estos riesgos deben ser clasificados todavía es considerado como un proceso complejo e incierto en la mayoría de las agendas nacionales. Hay, por tanto, espacio para la mejora si tenemos en cuenta recientes ejemplos como la inclusión de los desórdenes mentales y comportamentales dentro del listado de enfermedades ocupacionales.

De anteriores secciones de este proyecto, sabemos que la característica que hace invisible a los riesgos psicosociales junto con la falta de indicadores disponibles, estadísticas reportadas y estrategias, crea como consecuencia datos e información poco fiable y pobre en su contenido. Esta falta de datos fiables y de mecanismos de reporte no es algo único de esta materia de investigación, ocurre también con otras áreas de seguridad y salud laboral, como se da en la investigación de cáncer ocupacional o estimaciones globales de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Las enfermedades profesionales y las enfermedades del trabajo representan actualmente un desafío global, pero los factores psicosociales siguen siendo considerados como condiciones latentes que no producen un daño inmediato y aparente en el corto plazo. Esto se debe, principalmente, a la falta de evidencia científica, el vínculo laboral y, por otro lado, al hecho de que las enfermedades profesionales no están ligadas a una mortalidad sobrevenida a raíz de accidentes laborales con fatal resultado o enfermedades ocupacionales. Si existiera la posibilidad de poder representar y visibilizar estos hechos, sería posible la obtención de estimaciones de reporte más fiables, tal y como se ha demostrado y defendido recientemente por Jukka Takala en su *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2014* (Nenonen, Saarela, & Takala, 2014), donde los autores revisaron de forma exhaustiva las figuras globales de condiciones laborales, ratios de mortalidad, la carga ocupacional de enfermedades y daños, los accidentes laborales reportados, estadísticas de encuestas de reporte de enfermedades profesionales y lesiones, fracciones atribuibles, coste económico de las estimaciones de accidentes y lesiones producidas por el trabajo y de salud laboral, y fuentes actualizadas de información de publicaciones académicas publicadas, documentos, y fuentes de datos electrónicos de organizaciones nacionales e internacionales.

Metodología de la investigación

Este estudio examina como se ha señalado, los marcos regulatorios aplicables a riesgos psicosociales emergentes. La base de esta investigación ha sido realizada con un fuerte foco orientado hacia la regulación. Este tipo de investigación se define como aquella 'diseñada para informar o comprender uno o más aspectos de procesos públicos y sociales de regulación, incluyendo los procesos de decisión y de formulación de normativa, desarrollo y evaluación' (Lewis-Beck, Bryman, & Futing Liao, 2004). Detalles de cómo funcionara la metodología de la investigación serán explicados con mayor nivel de detalle en el siguiente capítulo. La investigación ha sido desarrollada como un estudio exploratorio que ha incluido el siguiente diseño de metodología tal y como se muestra en la figura 10.



Figura 10. Diseño de metodología mixta de exploración usada en esta investigación. (Elaboración propia)

54 ítems fueron inicialmente considerados en el análisis bibliográfico (abstracts académicos, artículos y papers); 39 referencias fueron excluidas en este proceso siguiendo el criterio detallado en la sección de diseño de la investigación. 30 fuentes de referencia fueron también consideradas con alguna información de interés; el contenido proporcionó algunos aportes interesantes sin embargo no cumplieron con el criterio de inclusión considerado. Por parte del análisis de literatura de regulación (informes de regulación, estudios, fichas de datos...), 136 fuentes fueron inicialmente consideradas (como literatura gris) y 68 fueron incluidas como fuentes de referencia con alguna información relevante.

La primera etapa de la investigación incluyó un análisis bibliográfico que posteriormente fue complementado por un análisis de regulación existente de cara a fortalecer el contenido de la información y la evidencia. La búsqueda inicial incorporó cualquier estudio entre 2005 y mediados de 2018 (línea de tiempo previamente identificada en la que los riesgos emergentes habían sido incluidos en la compilación de regulación en SST) que contuviera información sobre aspectos con un fuerte vínculo a la regulación sobre riesgos psicosociales tradicionales y emergentes.

El siguiente número de fuentes fueron utilizadas para esta fase de revisión: papers académicos, artículos de revistas académicas, tesis doctorales; publicaciones, consultas e informes relacionados; estudios de investigación; y otros materiales online disponibles.

Después de esta revisión inicial, la investigación condujo a dos estudios cualitativos. La segunda fase incluyó una encuesta online con participantes de una diversa muestra, de áreas o comunidades legales, o de ámbito profesional y académico. Para esta fase no se buscaba un conocimiento específico de riesgos psicosociales, simplemente un conocimiento general de SST y derecho del trabajo (condiciones de trabajo) y de cómo operan los marcos reguladores en

estas disciplinas. La información de la encuesta fue recopilada a través de un software Snap Surveys www.snapsurveys.com/. Esta información fue parcialmente utilizada como base para la próxima fase del estudio.

Dentro de la fase final del estudio, la tercera parte incluyó la realización de 20 entrevistas semiestructuradas con diferentes profesionales, comenzando hacia mediados del 2016 y finalizando hacia finales de septiembre del 2017. Los entrevistados representaron un muestreo diverso de profesionales relacionados con diferentes ámbitos y sectores de la seguridad y salud laboral:

- expertos en regulación y derecho;
- expertos en investigación y académicos;
- profesionales de salud laboral;
- profesionales de SST y específicos en riesgos psicosociales;
- consultores u otros profesionales de las áreas de RSC, salud y bienestar.

Con respecto a los participantes en las fases de encuesta y entrevistas, se debe hacer mención a que la mayoría de los que intervinieron fueron previamente identificados como potenciales participantes en base a su experiencia en la materia, o indirectamente, a raíz de contactos en eventos y conferencias relacionadas con esta área de interés.

2.3 Justificación de la metodología mixta

Uno de los problemas principales que surgen de esta investigación es la forma en la que entendemos el concepto de salud mental o bienestar mental de una manera más integrada, y holística tal y como NIOSH refiere en su modelo Total Worker Health (TWH) (NIOSH, 2015). Si nos basamos en esta definición, los factores psicosociales deberían incluirse dentro de un concepto más amplio de salud (social, física y mental). Por consiguiente, los métodos de investigación cualitativa son más adecuados para la investigación del concepto de salud, y apoyan mejor la investigación basado en un amplio rango de recursos de evidencia y conocimiento.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los riesgos psicosociales emergentes, esta investigación representa un claro desafío al ser su objeto más bien exploratorio, predictor del impacto en lugar de basado en estricta evidencia. Esta es también la justificación por la cual un tratamiento basado en una metodología mixta – en las que las diferentes fases del estudio pueden alimentar las siguientes, actuando de forma suplementaria – es más adecuado para el desarrollo de esta investigación. Por tanto, el estudio fue desarrollado a través de un método mixto de cara a recopilar un resumen más clarificador de diferentes áreas como son la seguridad y salud laboral, salud y bienestar, derecho del trabajo, salud ocupacional, seguridad social o recursos humanos, de cara a comprender mejor la manera en la que los riesgos psicosociales y los riesgos psicosociales emergentes son entendidos y desarrollados en diferentes contextos. Las diferentes etapas del estudio buscaron el desarrollo de resultados, diferentes en algunos casos y comunes, en otros en cada una de las fases para producir una imagen más clara de la situación actual y de cómo la escena puede ser en un futuro inmediato. La elección de esta metodología también responde a la dificultad encontrada en la revisión bibliográfica y de literatura gris en

diferenciar que constituye riesgo emergente y tradicional en materia de riesgos psicosociales. Al constituir esta terminología algo relativamente novedoso los principales autores referenciados optan por diferentes conceptos para remarcar el carácter emergente de estos riesgos lo que hizo de este ejercicio de recopilación una tarea más compleja.

Parece bastante obvio que esta elección basada en diferentes fases del estudio implica que se requerirá clarificación adicional para explicar los datos obtenidos de las diferentes fuentes y, también, aclaraciones para explicar de qué forma las interacciones de las distintas fases pueden alimentarse entre sí. En el siguiente capítulo se abordarán estos datos más relacionados con la transparencia y análisis de la recopilación de datos.

2.4 Limitaciones de la investigación

Antes de adentrarse con la enumeración de las limitaciones de esta investigación, es pertinente mencionar en qué forma el contexto social representa un desafío en sí mismo.

Existió un patrón recurrente a nivel social y económico, hace casi una década, cuando el contexto de la crisis económica fue percibido como un área de especial preocupación para las disciplinas relacionadas con la protección social y la SST. Este periodo se caracterizó por una falta de investigación en el análisis del impacto de pobres estándares de SST durante ese periodo de tiempo, a consecuencia de lo cual la SST se vio claramente debilitada. En la actualidad, esta preocupación está representado por la evolución del contexto de trabajo precario y sus vínculos directos con las condiciones de trabajo y calidad del trabajo. En este sentido, bajos niveles de derechos laborales pueden conllevar un deterioro de la gestión del riesgo asociada a los factores psicosociales. Algunas de estas carencias en la investigación han sido reflejadas en la tabla 6:

Q2 – Globalization and the changing world of work Number of Respondents (NoR) = 19	NoR	Mean (SD)
Better understand and address effects of working-time flexibilisation (long working hours and shift work) on health, wellbeing and productivity of the working population (specific attention should be paid to vulnerable workers).	19	4.42 (0.61)
Impact of prolonged precariousness on health conditions, wellbeing and quality of life of an ageing workforce.	18	4.28 (0.83)
OSH management in new forms of employment (crowdsourcing, internships, zero hours contracts).	19	4.21 (0.92)
Precarious work and job insecurity: better understand and address effects on workers' H&S.	18	4.11 (0.90)
Further improve knowledge on restructuring impact on risk factors (including psychosocial) for workers' H&S.	19	4.05 (0.97)

Mejor entendimiento y tratamiento de los efectos de la flexibilización del tiempo de trabajo (horarios de trabajo largos y turnos) en la salud, bienestar y productividad de la población trabajadora (con especial atención a los trabajadores vulnerables)
Impacto de la precariedad prolongada en las condiciones de salud, bienestar y calidad de vida de una fuerza laboral envejecida
Gestión de la SST en nuevas formas de empleo (crowdsourcing, prácticas, contrato de cero horas)
Trabajo precario e inseguridad laboral: mejor comprensión y tratamiento del efecto en los trabajadores
Conocimiento mejorado del impacto de la reestructuración en factores de riesgo (incluyendo los psicosociales) para los trabajadores

Tabla 6. Globalización y el mundo del trabajo cambiante (INAIL, 2016)

Tal y como se ha mencionado en el comienzo de este estudio, la limitada cantidad de datos científicos asociada a los riesgos psicosociales, a excepción del trabajo realizado con la violencia laboral, acoso y estrés laboral, actúa como una significativa barrera. Algunas barreras similares

procedentes de la fase de análisis de regulación son 'la creencia de grupos de interés del excesivo coste y dificultad de gestión asociada a los riesgos psicosociales; el grado inadecuado de cumplimiento normativo presente en las regulaciones; la falta de consenso entre los actores sociales; o la pobre integración de estas cuestiones a niveles nacionales y de ámbito empresarial' (ILO, 2016).

Existen algunas razones para explicar esto. Las justificaciones que se presentan a continuación constituyen también barreras para la investigación de esta materia, algunas de estas fueron también recientemente resumidas y vinculadas a soluciones tal y como se muestra en la tabla 7:

Barreras generales	General barriers	Solutions proposed	Soluciones propuestas
<i>Las autoridades/empresarios no actúan (falta de decisiones políticas)</i>	Lack of resources & research	employers can facilitate networking (learn about grey literature from emerging economies)	<i>Los trabajadores pueden facilitar el networking</i>
<i>Falta de exigencia de cumplimiento límites (trabajo/personal)</i>	Lack of enforcement	use experts available	<i>Uso de expertos disponibles</i>
<i>Falta de entendimiento</i>	Boundaries (work/non-work)	strengthen legislation	<i>Refuerzo de la legislación</i>
<i>Temor a la sindicación (por empresarios)</i>	Lack of understanding of psychosocial risks	involve workers/communities	<i>Comprometer a los trabajadores/comunidades</i>
<i>Las mejoras no llegan a los trabajadores</i>	Fears of unionization (by employers)	address informal sector workers incl migrants and domestic workers	<i>Tratar el sector informal (trabajadores inmigrantes y domésticos)</i>
<i>Falta de acción (solo diagnóstico)</i>	Improvements don't reach ordinary workers	interventions/tools (redefine/refine approaches)	<i>Disposición de herramientas/intervenciones</i>
<i>Las necesidades básicas no se atienden</i>	Lack of action (we only diagnose)	consider differences within & between countries	<i>Considerar diferencias entre países</i>
<i>Falta de habilidades para las nuevas formas de trabajo</i>	Basic needs not addressed	multi-nationals want to save their image	<i>Las multinacionales quieren preservar su imagen</i>
<i>Necesidad de un foco mayor en la prevención</i>	Lack of skills concerning new forms of work	need for health statistics	<i>Necesidad de estadísticas de salud</i>
	Need for higher focus on prevention in H&S in general	respect for traditional ways of creating livelihoods	

Tabla 7. Barreras genéricas y solución de propuestas (Kortum, Leka, & Cox, 2010)

- En el pasado, ha resultado extremadamente difícil trasladar el concepto teórico de los riesgos psicosociales a la realidad práctica de los mercados de trabajo, primero a través de regulación y, posteriormente, su desarrollo en el ámbito empresarial; nada hace presagiar que esta situación será diferente en el contexto de riesgos psicosociales emergentes. Las complejidades e interacciones de diferentes factores de riesgo sugieren que un tratamiento a través de regulación puede no ser un mecanismo efectivo para la mejora de las condiciones de trabajo.
- Los riesgos psicológicos se caracterizan por la dificultad para encontrar indicadores de medida, monitorización y control. Es complicado visualizar estos riesgos o medir la exposición a los mismos. Modelos regulatorios como el irlandés cuantifican la conducta de acoso en base a la repetición de los hechos o si la conducta se prolonga hasta un periodo de 6 meses, esto supone una clara desventaja en comparación con los riesgos físicos y necesita ser abordado.
- Susceptibilidad de esta materia, bajos niveles de concienciación e información, falta de recursos, la cultura empresarial y falta de competencias o experiencia son factores que hacen que los empresarios sigan siendo reacios a la implantación de políticas para tratar cuestiones psicológicas (OECD, 2015). En este sentido una de las principales problemáticas señaladas a nivel de regulación han sido los bajos niveles de concienciación y educación de esta materia. En relación con este asunto, se ha mencionado previamente que una de las características de estos riesgos es la ausencia de estadísticas de monitorización, lo que hace

que las bases de datos sean poco fiables. Esto ha sido definido por la OIT como el ciclo de abandono (ILO, 2013) ver figura 11 debajo, aunque inicialmente referido a la SST como disciplina. Este ciclo está representado por una baja prioridad en lo que a reporte de estadísticas se refiere, seguido a continuación de una falta de compromiso en cuanto recursos destinados a mejorar la infraestructura o información, que provoca una ignorancia pública en los actuales números y costes asociados a las enfermedades del trabajo, enfermedades profesionales. Como resultado de este estigma a nivel regulatorio, existe una notable área gris o ‘punto ciego’ asociado a la salud mental o enfermedades mentales que trae consigo un impacto en una falta de datos y estadísticas en los sistemas de recopilación nacionales e internacionales.

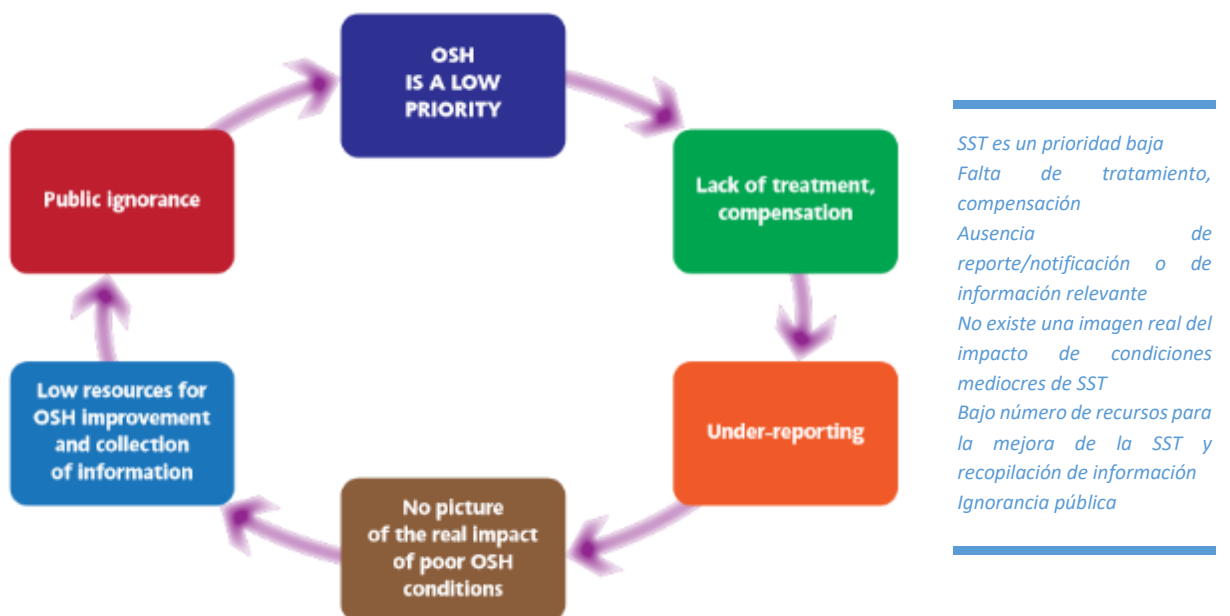


Figura 11. Concepto de la OIT - Ciclo de abandono (ILO, 2013)

- La extrapolación de algunas de las recomendaciones a nivel de regulación o de los resultados de la investigación a otros contextos de trabajo o de derecho puede ser complejo. El aspecto invisible de estos factores ya ha sido mencionado en secciones previas y lo que parece ser una prioridad en la agenda de algunos países europeos, Canadá y Australia todavía supone un estigma en muchos otros países. Esto, evidenciado en el estudio de Erte y al. que destaca como ‘en general, los riesgos psicosociales y el estrés laboral no están de ninguna manera priorizados en la agenda de los reguladores, ni en los países desarrollados ni en los países en vías de desarrollo, y su priorización a través de regulación existente y su articulación, capacidad y estructura varía enormemente de un modelo nacional a otro’ (Ertel, et al., 2010). Diferentes niveles de madurez en regulación de SST a nivel nacional determinan sin duda alguna la manera en la que los aspectos relacionados con la salud y el bienestar están integrados en la regulación en primera instancia, y posteriormente en los lugares de trabajo y trabajadores.

- El vínculo entre los riesgos psicosociales y el origen laboral o multifactorial de estos riesgos todavía es un área difusa a ojos del regulador lo que supone un conflicto en los entornos profesionales y personales. Hay una necesidad urgente de reconsiderar este debate, y de disponer de mejor información de los factores ocupacionales y no ocupacionales de los riesgos psicosociales de cara a ayudar a determinar y definir el contexto de protección (niveles de exposición) y cumplimiento. De acuerdo con las autoridades europeas, no se recopila suficientes datos para poder clarificar en definitiva que cuenta o no, en términos de enfermedades profesionales relacionadas con factores psicosociales.
- El carácter cortoplacista de la materia: la mayoría de los riesgos psicosociales emergentes, como es el caso de la intensificación del trabajo o el balance entre la vida profesional y laboral, a menudo implican periodos medios o largos de exposición, lo que hace que permanezcan invisibles o sean complicados de medir para el regulador. Además, en riesgos como es el caso de la inseguridad laboral, el número de trabajadores expuestos considerado en riesgo es probable que varíe continuamente, lo que el análisis de datos sea problemático. Como consecuencia de esta situación, está teniendo lugar un fraude colectivo: se entiende que existen un mayor número de enfermedades del trabajo de las oficialmente declaradas. El argumento teórico y generalizado declara que, si la enfermedad se origina a raíz de características del trabajo, entonces debe ser considerada una patología laboral. El problema real reside en la forma en que se puede probar esta conexión causal cuando intervienen factores psicosociales.
- Las definiciones de riesgos emergentes están vagamente definidas en la legislación, o no están consideradas en absoluto, lo cual incentiva una ausencia de claridad que podría ser parcialmente mitigada por metodología de investigación exploratoria. En este sentido, el actual estudio pretende poder informar a iniciativas en regulación a través del examen del impacto de la regulación existente para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Esta ausencia de definición o de estandarización de la definición junto a la complejidad de la terminología utilizada es uno de los causantes de que los riesgos psicosociales pasen completamente inadvertidos en los lugares de trabajo. Para aquellos profesionales y disciplinas que trabajan en esta temática, es necesario saber que los riesgos psicosociales han sido tradicionalmente tratados bajo derecho laboral de la seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional, psicología y en menor grado recursos humanos. En los últimos 10 años, como materia también ha combinado con aspectos relacionados con la protección social, tiempo de trabajo, discriminación, o aspectos más relacionados con derechos laborales, dignidad. Podemos observar en este sentido como la tendencia de los últimos años ha sido la de compartir algunas áreas con disciplinas como la responsabilidad social corporativa, gobernanza de la salud, o bienestar sostenible.
- La investigación demostrará en qué forma los aspectos culturales y las percepciones hacia los riesgos psicosociales pueden jugar un papel clave para la efectividad de regulaciones. Este debate tuvo lugar en el área de seguridad en el trabajo hace muchos años, en la actualidad se está dando un debate similar centrado en analizar aspectos como la sensibilidad hacia estos riesgos, la susceptibilidad del riesgo, o la tolerancia y exposición al riesgo.

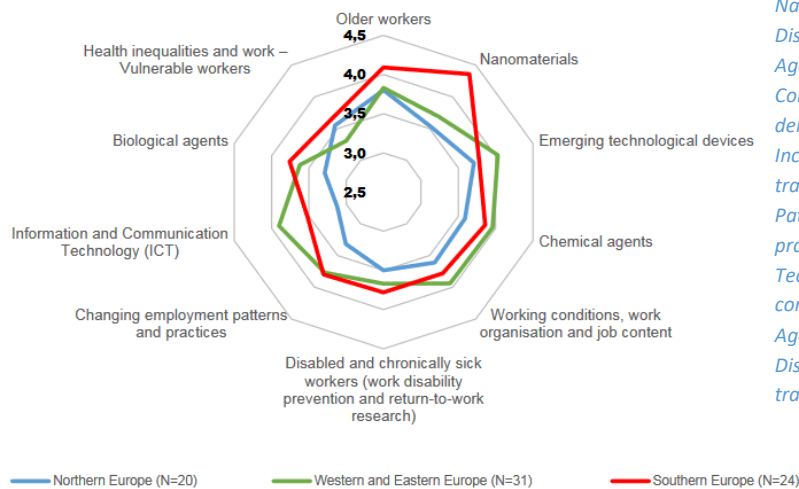
- La falta de concienciación y conexión a nivel de regulación ha permanecido como una constante durante los 10 últimos años en esta área, nada indica que el panorama regulador pueda no seguir esta constante con los riesgos psicosociales emergentes.
- El grado en que los riesgos psicosociales están integrados en las relaciones industriales es todavía una materia que debe ser analizada en mayor profundidad, lo que sí sabemos es que la negociación colectiva tiene poca o ninguna relevancia a nivel sectorial y que la pobre calidad en materia de dialogo social y conexión con los actores sociales es una problemática de difícil solución.

Además de estas limitaciones contextuales de la materia, es relevante reflejar algunas limitaciones adicionales, estas pueden dividirse entre restricciones basadas en la propia naturaleza del estudio o (limitaciones de diseño del estudio) limitaciones cuyo origen es la falta de datos de muestreo estadístico o de información.

- Tal y como ocurre a menudo con la investigación social orientada a regulación, la actividad realizada alrededor del análisis de citas bibliográficas no puede ser definida como 100% precisa. Este análisis también constituye un listado de referencias no exhaustivas. La revisión de literatura que contiene vínculos entre el trinomio regulaciones-emergente-riesgos psicosociales puede ser solo útil para mostrar percepciones actuales o pasadas, o el actual estado de interés público/social en la materia, en lugar de señalar cómo se desarrollarán futuros tratamientos. Predecir el impacto a través de la revisión bibliográfica o de regulación, por tanto, muestra patrones actuales, los escenarios futuros pueden diferir de aquellos inicialmente vaticinados. Aunque esto sea lógico, es relevante mencionarlo ya que representa uno de los mayores obstáculos para la investigación en seguridad y salud laboral y para aquellos centros de predicción de escenarios futuros en condiciones de trabajo o relaciones industriales. El trabajo realizado a raíz de la revisión bibliográfica no fue exhaustivo en su naturaleza o en el número de fuentes utilizadas. Esa es una de las razones por la que fue complementado por un análisis de regulación existente de cara a identificar hitos de interés que normalmente no son tratados en la investigación académica.
- El alcance de la investigación ha tratado de ser inclusivo en la figura de los riesgos psicosociales, sin pretender un carácter específico a un riesgo en particular, el abordar estos riesgos en la mayor parte de la investigación de una forma genérica añade dificultad adicional desde el punto de vista investigador si lo comparamos a trabajar con un riesgo específico (por ejemplo, estrés laboral). PEROSH recientemente llevo a cabo investigación abordando esta cuestión, *Futures Foresight and priority setting in OSH* (INAIL, 2016) estudio que trata de identificar y tratar riesgos laborales nuevos y emergentes tan pronto como sea posible. De nuevo en lugar de centrarse en un riesgo en particular, el estudio prioriza falta de datos en conocimiento de nuevos y riesgos emergentes en SST en determinadas áreas de preocupación, aunque tal y como la investigación destaca muchas de las prioridades sobre las que el estudio alerta proceden de áreas de investigación con una fuerte relación con factores psicosociales

relacionados con las condiciones de trabajo, organización del trabajo, contenido del trabajo, patrones cambiantes de trabajo y practicas o el impacto de las TICs tal y como se detalla a continuación en la figura 12:

Research topics	NoR	Mean (SD)
Older workers	73	3.90 (0.82)
Nanomaterials	63	3.89 (0.95)
Emerging technological devices	71	3.87 (0.96)
Chemical agents	64	3.83 (0.94)
Working conditions, work organisation and job content	72	3.81 (1.03)
Disabled and chronically sick workers (work disability prevention and return-to-work research)	73	3.66 (0.96)
Changing employment patterns and practices	69	3.65 (1.04)
Information and Communication Technology (ICT)	69	3.58 (1.13)
Biological agents	64	3.58 (0.97)
Health inequalities and work – Vulnerable workers	71	3.48 (1.04)



Envejecimiento de los trabajadores
 Nanomateriales
 Dispositivos tecnológicos emergentes
 Agentes químicos
 Condiciones de trabajo, organización del trabajo y contenido del trabajo
 Incapacidad laboral y retorno al trabajo
 Patrones cambiantes de empleo y prácticas
 Tecnologías de la información y comunicación TICs
 Agentes biológicos
 Disparidades en la salud y el trabajo – trabajadores vulnerables

Figura 12. 10 prioridades en SST y comparativo por área geográfica (INAIL, 2016)

- A pesar de delimitar la búsqueda inicialmente entre 2005 y 2018 de cara a reflejar aquellos hitos destacados en los que los factores psicosociales han tenido un mayor protagonismo en regulaciones, no podemos obviar la extensa literatura académica en riesgos tradicionales disponible desde la década de los 80 y 90. A pesar de esta evidencia, todavía hoy existe una carencia de investigación orientada a la regulación práctica en el campo de interés de este proyecto.
- Finalmente, una de las limitaciones más lógicas de este estudio exploratorio es el tamaño del muestreo de la investigación cuantitativa, ya que, a efectos de representatividad, puede no ser suficientemente grande como para poder extraer conclusiones válidas. Este estudio se basó en un muestre pequeño durante la fase de entrevistas basada en profesionales identificados a través de la revisión bibliográfica o de regulación o directamente contactados a través de conferencias, congresos o eventos relacionados. A raíz de estos contactos otro tipo de reuniones informales tuvieron lugar, aunque no han sido propiamente registradas. A pesar de esto, el proyecto ha sido una gran oportunidad de acercarse en primera persona a diferentes expertos y obtener una buena cantidad de feedback e información. En ocasiones, es posible que no se pueda compilar el nivel estimado de datos inicialmente previstos, o quizás el número de profesionales interesados en participar fue más complicado que lo

esperado, pero eso no significa que reste autoridad a los resultados obtenidos. Una cuestión similar se dio en las limitaciones estadísticas durante la fase de cuestionario. Este aspecto (número de participantes) siempre tiene un impacto en la interpretación de resultados, pero, en este supuesto, la fase de cuestionario fue principalmente utilizada para refrendar las preguntas de investigación.

CAPÍTULO 3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La investigación estuvo basada en un estudio exploratorio. El trabajo pretende proporcionar mayor número de detalles en una de las áreas que se han identificadas por tener una pequeña cantidad de información disponible, los riesgos emergentes aplicables a los riesgos psicosociales, pero teniendo también en cuenta en qué forma la regulación en riesgos psicosociales está evolucionando. Esto implicó una variedad de métodos y fuentes de información tal y como se describen en la tabla 8 debajo con el propósito de obtener información en este campo.

La primera fase del proyecto se centró en asegurar que la mayor parte de los recursos, en cuanto a literatura académica y de regulación, fuera incluida siguiendo la estructura de contexto de regulaciones que cubren de alguna forma riesgos psicosociales y emergentes en particular. Debido a que la búsqueda sobre regulación de riesgos psicosociales emergentes resultó bastante limitada, se amplió a un alcance más amplio que incluyera regulación genérica en riesgos psicosociales, incluyendo el vínculo entre estos riesgos y aspectos de TICs y condiciones de trabajo, ya que esta ha sido considerada como una de las áreas emergentes en riesgos para la SST. El hecho de poder reforzar la revisión bibliográfica para hacerla más robusta es algo siempre positivo, especialmente cuando hay connotaciones que deben ser estudiadas como es el caso de las nuevas tendencias que afectan a las relaciones industriales. También cabe mencionar que la revisión bibliográfica en estudios de investigación predictores de impacto en regulación tuvo un enfoque genérico en SST y condiciones de trabajo que puedan tener algún tipo de interacción o impacto en riesgos psicosociales. La información obtenida de esta fase fue incluida dentro de una matriz de monitorización de información tal y como se refleja en el apéndice 1E. Esta base de datos ayudó en el proceso de identificación de datos en fuentes actuales de conocimiento y prioridades de investigación sobre las que centrarse.

Fuentes de información
Primarias
Revisión bibliográfica (literatura académica)
Análisis de regulación (incluyendo hard y soft law)
Encuesta a participantes
Entrevistas a participantes
Secundaria
Fuentes de referencia con información relevante
Regulación específica
Búsquedas online
Otras fuentes de regulación no relacionada con SST
Otros recursos online (EWCS, ESENER-2)

Tabla 8. Fuentes de información utilizada en el diseño de la investigación

3.1 Introducción. Revisión bibliográfica y de normativa: diseño de la investigación

En la primera fase del proyecto, se dirigió una revisión bibliográfica y de regulación, con el objeto de cubrir respuestas a las preguntas de investigación inicialmente formuladas. Tal y como se indica en el siguiente capítulo, la mayor parte de los resultados de esta fase fueron posteriormente incorporados y utilizados en el proceso de cuestionario y entrevistas.

Los siguientes términos fueron utilizados durante la investigación como palabras clave para la búsqueda de referencias: riesgo emergente, riesgo psicosocial emergente, riesgo psicosocial, factor psicosocial, riesgo psicológico, seguridad y salud psicológica, entorno de trabajo psicosocial, gestión de riesgos psicosociales, enfermedad mental, enfermedad psicosocial, salud mental en el trabajo, salud mental, bienestar mental, intervenciones en riesgos psicosociales o bienestar psicosocial. El criterio de inclusión y exclusión se explica a continuación:

- Criterio de inclusión: publicado después de 2005 en inglés, español y documentos relevantes en francés (la mayoría de investigación en esta materia ha sido realizada por países de habla inglesa); inclusión fuentes revisadas e informes de regulación en la fase de análisis bibliográfico.
- Criterio de exclusión: publicado antes de 2005; falta de comparabilidad entre regulaciones; no aplicable a riesgos psicosociales emergentes/nuevos riesgos psicosociales.

Criterio de inclusión	Criterio de exclusión
Publicado después de 2005 Lenguaje inglés, español y documentos relevantes en francés	Publicado antes de 2005
Estudios de derecho o regulación comparada	Documento que procede de una fuente no fiable
Encuestas a nivel europeo/internacional	Fuentes inapropiadas de literatura académica o gris (artículos o documentos sin referencia de autor)

Términos utilizados	Términos similares	Otras expresiones
Riesgo psicosocial emergente	Riesgo emergente	

Riesgo psicosocial	Riesgo psicológico	Seguridad y salud psicológica Intervenciones en riesgos psicosociales
Factor psicosocial		Entorno de trabajo psicosocial Gestión de riesgos psicosociales Bienestar psicosocial
Salud mental en el trabajo	Salud mental Bienestar mental	Enfermedad mental Enfermedad psicosocial

Ejemplos de la extracción de datos en el análisis bibliográfico y de literatura gris:

Reference	Type of Study/Country	What research question(s) does the study address	Study outcomes from the publication
Shain, Martin. The Law, the Standard and Evolution of the Employment Relationship. 2016	Legal review/Canada	Debates focus on whether or not psychological harm is meant to be covered by general duty clauses in statutes across the country that define an employers' duty of care with regard to the protection of workers' health and safety.	Psychological safety of workplaces rated as a criterion for not only employee wellbeing but also for sustainable market worth and shareholder value.
European Parliament. New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work. 2008. Bibliografía Internacional New Forms of Physical and Psychosocial.pdf	Regulations/Belgium	Working conditions predominantly related to psychosocial issues; precarious work forms include: temporary agency work, short-term contracts, part-time work, home-based work, on-call work,	workplaces violence, LMIU a policy perspective, harmonization of the different national regulations and competences in this area is a major challenge.

Las búsquedas de investigaciones registradas en publicaciones académicas revisadas críticamente utilizando bases de datos online académicas, búsquedas de internet y utilizando términos de búsqueda específicos tal y como se han señalado anteriormente; después de esto tuvo lugar un trabajo de filtro y extracción de la información que coincidiera con el criterio establecido.

Las búsquedas tuvieron lugar entre octubre del 2016 hasta junio del 2018. Un total de 54 referencias fueron inicialmente considerados en la revisión bibliográfica (abstracts académicos y papers en su mayoría). 39 referencias fueron inicialmente excluidas en este proceso de revisión. 30 fuentes de referencia fueron también inicialmente consideradas por contener información relevante para el estudio. El contenido de esas referencias proporcionó información útil pero no cumplió con los criterios de inclusión establecidos. De la revisión de regulación 68 referencias fueron inicialmente extraídas (como literatura gris) y 41 fueron incluidas con información relevante, 27 fueron excluidas de inicio para este análisis.

Criterio de priorización en papers y literatura gris
1. El documento aborda las preguntas de investigación 1 o 2, 1 y 2

2. Grado de impacto de la materia/riesgo – probabilidad de la ocurrencia/impacto
3. El documento utiliza la terminología `riesgo psicosocial` ´riesgo emergente` relacionado con regulación
4. El documento realiza una comparativa a nivel europeo o internacional de marcos regulatorios
5. El documento ha sido revisado críticamente o en una publicación importante
6. Los vínculos entre la materia de investigación y el contenido (conclusiones) son claros

Los datos de la búsqueda procedente de la revisión de literatura académica y de regulación fue posteriormente filtrada siguiendo el criterio de priorización mostrado arriba y elegida siguiendo el criterio previamente mencionado estudio de EU-OSHA ‘*Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges*’ (European Risk Observatory, 2014):

- *Grado de impacto de la materia* – esto es importante ya que hace falta entender cuan potencialmente serio el factor psicosocial puede llegar a ser. Normalmente, este tipo de información no está corroborada; se suele llegar a ese dato a través de investigación exploratoria.
- *Probabilidad de la ocurrencia* – para materias que son ya emergentes, existe la posibilidad de buscar referentes de iniciativas pasadas aplicables a estos riesgos, o de analizar patrones recurrentes en la revisión de la literatura que nos puedan aportar pistas acerca de cómo se pueden desarrollar dichos riesgos emergentes.

También cabe mencionar que la literatura gris proporcionó más resultados que la literatura académica cuando se acotó la búsqueda en las áreas del estudio (riesgos psicosociales emergentes-regulaciones), ya que las materias relevantes para predicción del impacto/cambio suelen estar vinculadas con iniciativas de reguladores. Resultó más dificultoso determinar esos elementos en el análisis de literatura académica a excepción de algunos de las referencias de varios investigadores de la Universidad de Nottingham y otras instituciones similares que abogan por un tratamiento innovador en la investigación de riesgos psicosociales. En este sentido la regulación incluida en la tabla 9 surgió a raíz de la normativa que la literatura gris destacaba como relevante en el área de riesgos emergentes. Dicha normativa fue objeto de un análisis específico más pormenorizado para determinar las características comunes que reúnen y la validez en el tratamiento.

Organización	Título del documento	Fecha	Tipo
Comisión Europea	Framework Directive 89/391/EC on health and safety at work	1989	Directiva
OIT	ILO Convention No. 155, which is complemented by: Recommendation on the List of Occupational Diseases, 2002, (No.194) Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161) and its accompanying Recommendation (No. 171)		Convención y Recomendación
OMS	Global strategy on occupational health for all	1994	Estrategia
Consejo de Europa	European Social Charter	1996	Tratado
Comisión Europea	Council Directive 2000/43 implements the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin while Directive 2000/78 establishes a general framework for equal treatment in employment and occupation.	2000	Directiva
Bélgica	European Framework Agreement on Telework	2002	Acuerdo marco
Comisión Europea	European Strategy on Safety and Health at Work 2002–2006	2002	Marco Estratégico
ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME	European Framework Agreement on Telework	2002	Acuerdo Marco
Comisión Europea	Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational Diseases	2003	Regulación, Recomendación
OIT	International Labour Organization. Global Strategy on Occupational Safety and Health.	2003	Estrategia Internacional

Comisión Europea	Commission Recommendation concerning the European schedule of occupational diseases (notified under document number C(2003) 3297)	2003	Recomendación
UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC	Framework agreement on work-related stress	2004	Marco Estratégico
Comisión Europea	Directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail	2006	Directiva
OIT	ILO: Initiative 'Promotional framework for occupational safety and health' (2006) ILO Convention 187	2006	Convención Internacional
Comisión Europea	European Strategy on Safety and Health at Work 2007–2012	2007	Marco Estratégico
UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC	European framework agreement on harassment and violence at work, 2007	2007	Acuerdo Marco
Universidad de Nottingham	The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF	2008	Regulación
OMS	Towards the Development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace 2008	2008	Regulación
Parlamento Europeo	European Parliament resolution of 19 February 2009 on Mental Health (2008/2209(INI))	2009	Resolución
Comisión Europea	Charter of Fundamental Rights of the European Unión	2009	Tratado
EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS	European Social Dialogue: Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work	2010	Negociación colectiva
OIT	International Labour Organization. List of Occupational Diseases (revised 2010) Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating	2010	Estándar internacional

	diseases in the ILO list of occupational diseases.		
Francia	Les risques psychosociaux au travail. Texte remis à la mission d'information de l'Assemblée nationale sur les risques psychosociaux	2011	Informe de regulación
OMS	Healthy workplaces model	2011	Regulación
Alemania	Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA) Joint Safety and Health Objectives 2013–2018	2013	Estrategia nacional
Comisión Europea	EU Strategy for Health and Safety at Work 2014–2020	2013	Marco Estratégico
OIT	Decent Work Agenda	2013	Marco Estratégico
Canadá	Online Crime Act (known as Bill C-13)	2013	Legislación
Reino Unido	Communications Act 2003 or the Malicious Communications Act 1988.	2013	Legislación
OIT	International tool/guidelines for labour inspectors to deal with psychosocial risks at work.	2014	Directrices de inspección de trabajo
Bélgica	The Act of 28 February 2014 .	2014	Acta
Bélgica	The Act of 28 March 2014.	2014	Acta
Bélgica	The Royal Order of 10 April 2014	2014	Orden
Naciones Unidas	The 2030 Agenda for Sustainable Development undocs.org/A/RES/70/1	2015	Resolución internacional
Nueva Zelanda	Harmful Digital Communications Bill	2015	Acta
Inspección de trabajo España	Instrucción sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de riesgos psicosociales.	2016	Directrices de inspección de trabajo
OIT	Estrategia del Futuro del Trabajo	2016	Estrategia internacional

Comisión Europea	Primer borrador del Pilar Europeo de Derecho Sociales	2016	Recomendación
ISO	ISO 45001	2017	Estándar internacional
Francia	Derecho a la desconexión incluido en el Código de Trabajo	2017	Legislación nacional
Inspección de trabajo España	Criterio técnico XX/2017 sobre prevención y protección frente a los riesgos psicosociales por la inspección de trabajo y seguridad social.	2017	Directrices de inspección de trabajo
Comisión Europea	Programa REFIT	2017	Programa en regulación
BSI	PAS for psychosocial risk management: PAS 1010: 2011. Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace was developed by the British Standards Institution (BSI)	2018	Estándar internacional
GRI	GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	2018	Estándar internacional

Tabla 9. Regulaciones revisadas dentro de la investigación (Elaboración propia)

Además de los métodos de búsqueda tradicional, las siguientes alertas online y suscripciones a boletines informativos fueron establecidas durante el proceso de investigación para capturar información de nuevos desarrollos o iniciativas en regulación, en particular, aquellos relacionados con regulación de riesgos psicosociales.

- Alertas y boletines de EU-OSHA y EUROFOUND fue utilizado como el principal mecanismo para identificar aquellos aspectos con un impacto a nivel europeo alerts@osha.europa.eu www.eurofound.europa.eu/publication-types/newsletter
- La otra fuente útil para este propósito fue la información de EUROGIP www.eurogip.fr/en/eurogip-infos-news página web dedicada a noticias sobre enfermedades ocupacionales en Europa y actualizaciones en materia de regulación y legislación
- La revista y boletín de ETUI fueron uno de los recursos más utilizados como base de referencia www.etui.org/Newsletter www.etui.org/Publications2/Periodicals/HesaMag.
- Alertas de Google fueron establecidas para la obtención de información sobre noticias internacionales, artículos, debates, seminarios o conferencias con contenido relacionado al área de estudio.

Finalmente, el último recurso utilizado para artículos y noticias fue el uso de LinkedIn para proporcionar información sobre blogs, conversaciones, grupos de interés y participantes con un notable interés en esta área, en particular grupos con interés en derecho del trabajo o seguridad y salud ocupacional y bienestar.

3.1.1 Revisión bibliográfica: análisis, hallazgos y conclusiones

La revisión bibliográfica se centró en proporcionar datos sobre riesgos tradicionales y emergentes en psicosociales con relación a las preguntas de investigación formuladas. Tal y como se ha mencionado anteriormente, las dos características que han sido más frecuentemente utilizadas fueron la prevalencia de la materia en términos de cómo los riesgos psicosociales pueden afectar a los trabajadores, así como la predicción del daño de ese impacto. Estos dos aspectos siempre están mejor definidos en la revisión de regulación en lugar de la revisión de literatura académica, ya que resultó ser complejo poder encontrar suficientes indicios que apoyaran la relación entre las cuestiones formuladas y los diferentes riesgos psicosociales.

Durante la revisión de literatura académica las siguientes fuentes de información fueron analizadas para la búsqueda de artículos relevantes publicados: Academia.edu, Researchgate, Google Scholar, Social Science Research Network (SSRN).

Publicaciones académicas u otros journal consultados:

ADAPT International E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES; Comprasec Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale; Journal of Occupational Health Psychology; European Journal of Industrial Relations; Work & Stress; International Labour Review ILR-ILO; Safety Science; Policy and Practice in Health and Safety; ORP Journal.

El proceso de revisión de literatura bibliográfica implicó cubrir diversas áreas. La revisión trató de capturar aquellos papers académicos que incluyen áreas de regulación cubriendo riesgos psicosociales tradicionales, y que también tuvieran algún tipo de valor para riesgos psicosociales emergentes o papers específicos en regulación de riesgos psicosociales emergentes. La mayor parte de las referencias compiladas ayudaron a rellenar vacíos encontrados. De igual modo, también ayudaron a definir el objeto de la investigación y las preguntas de investigación. Algunas de estas fuentes han sido señaladas como innovadoras por sus hallazgos o conclusiones. Algunos autores presentan un marco legal teórico apoyado por una revisión legislativa que aboga por una gestión más amplia de la SST a través de regulaciones y estándares internacionales (Costa, 2014). En este contexto, los riesgos emergentes (incluyendo los riesgos psicosociales) pueden estar cubiertos por un concepto de salud más integrador y holístico. Este concepto puede estar unido a una idea más inclusiva y social de salud y bienestar (sostenibilidad social) que incluiría la salud mental y el bienestar mental. Los marcos tradicionales de protección en seguridad y salud ocupacional se han centrado en la compensación, rehabilitación y protección, asegurando, por tanto, que los trabajadores estén protegidos de los daños que puedan surgir de las actuales condiciones de trabajo. Este marco más inclusivo reconoce la importancia de la salud social, sin valorar la forma del trabajo. Este marco podría proporcionar protección sobre nuevos patrones

de trabajo o nuevas condiciones laborales, y tener una mejor articulación para aquellos riesgos asociados con la organización del trabajo.

Este cambio transformacional está teniendo lugar al mismo tiempo que la seguridad y salud está integrando aspectos más relacionados con el bienestar y la sostenibilidad social. Ambas disciplinas están llamadas a tener un impacto considerable en los entornos de trabajo futuros. Hay, por tanto, una fuerte justificación para que el cambio acontezca, ya que los sistemas actuales no son sostenibles o no son adecuados para el fin que fueron concebidos, en particular, para los fines relacionados con la compensación de estos riesgos. La implementación de cambios en estos sistemas para proporcionar protección efectiva en condiciones como la subcontratación, externalización, reestructuración organizacional o trabajo precario puede hacer que los sistemas de seguridad social sean más cercanos a las realidades en los mercados de trabajo.

La revisión de literatura académica, asimismo, identificó el siguiente listado de materias que pueden tener un impacto negativo sobre las condiciones de trabajo:

- La regulación del trabajo precario ha sufrido cambios dramáticos en los últimos años. Si unimos a esta profunda transformación los riesgos psicosociales, podemos evidenciar un notable impacto en el nivel de confianza de los trabajadores de informar sobre un problema en particular con un origen de factor psicosocial. El incremento de la incertidumbre en los entornos de trabajo asociados al trabajo precario incentiva la ausencia de información o concienciación sobre los riesgos psicosociales, esto viene determinado por 'un riesgo de ignorancia y de falta de comprensión de los requerimientos legislativos' (Bohle, Quinlan, & Mayhew, 2001). Cuando esta información necesita ser más específica en temas tales como los mecanismos de compensación para trabajadores, entonces el conocimiento en esta área puede disminuir gradualmente. Los trabajadores empleados en trabajo precario han sido identificados por algunos autores como una clase social emergente, caracterizada por particularidades en la forma de desigualdad e inseguridad que requieren de una estrategia específica y posiblemente una redefinición de la forma que debería adoptar la protección social para este colectivo (Standing, 2014).
- Confusa definición de riesgos psicosociales: la mayor parte de las referencias analizadas atribuyen a la complejidad de la inclusión de los riesgos psicosociales en regulación como una de las principales barreras para que estos riesgos sean considerados. El análisis bibliográfico también señaló una falta de entendimiento compartido en la terminología que los reguladores utilizan. Este hecho también actúa como un obstáculo para la articulación de legislación. Esta es la razón por la que términos como, trivialización o falta de visibilidad en las estrategias, son habitualmente características asociadas al desarrollo de regulación en esta área.
- La mayoría de autores referenciados están de acuerdo con el carácter técnico y complejo normalmente atribuido a estos riesgos y a la regulación desarrollada. Esto está determinado por el conocimiento científico hasta la fecha y las tecnificación asociada a los riesgos psicosociales: 'La dificultad reside en que las capacidades tecnológicas están avanzando más rápido que los códigos de conducta, por lo que supone un desafío para

- los gobiernos y organizaciones el poder desarrollar estrategias para gestionar este comportamiento de forma efectiva' (West, Foster, Levin, Edmison, & Robibero, 2014).
- Otra de las barreras identificadas en la legislación de riesgos psicosociales es la diversidad de la atribución legal. Esto viene determinado por la forma en la que estos riesgos pueden estar vinculados a otras disciplinas como el tiempo de trabajo, o algunos derechos fundamentales como la dignidad y derecho a la no discriminación. Esto puede apreciarse si observamos el número de procesos legales o judiciales relacionados con riesgos psicosociales que se dan en instituciones como la Corte europea de justicia (Arastey Sahun, 2012).
 - El actual análisis legislativo no sigue una ruta de desarrollo estructurada. La globalización económica y social está teniendo lugar, pero aspectos como la introducción de nuevas tecnologías en los entornos de trabajo o la diversificación de la fuerza laboral no están siendo gestionadas por la legislación, ni a través de una estrategia estructurada o mediante un enfoque más holístico que pudiera facilitar el reconsiderar el concepto más tradicional de condiciones de trabajo.

Es necesario mencionar que el ejercicio de revisión bibliográfica (junto con el análisis de regulación) ayudó a destacar la urgente necesidad de un mayor número de estudios comparativos o de derecho comparado entre diferentes modelos nacionales y con un foco particular en analizar como se trata la cuestión en países emergentes. Como puede resultar lógico un mayor número de estudios comparados que analizaban la situación de países industrializados tuvo lugar en la década del 2000, más recientemente este tipo de análisis tienen lugar con países emergentes o en vías de desarrollo en los que el área de conocimiento es más difusa. Este es el caso de estudios recientes que han analizado la situación en regiones emergentes como es el área de Asia Pacífico (F. Dollard, Shimazu, Bin Noridn, & Brough, 2014) (Shimazu, Bin Nordin, Dollard, & M., 2016) donde las percepciones públicas y roles culturales difieren significativamente con respecto a otros países. Este tipo de estudios y colaboraciones también han dado lugar a la creación de redes de colaboración multidisciplinarias como es el caso de la Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work. Además de estudiar las características propias de estos países estos estudios reflejan la cada vez más incipiente influencia de modelos como el de Australia y Nueva Zelanda.

Tenemos recientes ejemplos positivos de análisis completos a nivel nacional, tal y como un novedoso estudio que trata de dar continuidad a una investigación similar a nivel europeo de Leka demuestra al tratar de examinar tratamientos reguladores y no reguladores relevantes junto con un análisis de carencias en Australia (Potter, Dollard, & O'Keefe, 2018). Otros análisis nacionales destacan por su completo tratamiento, mediante el análisis el espectro variado del derecho de la protección social y su relación con los nuevos riesgos psicosociales (Barreiro Gonzalez, 2006), el estudio abarca el ciclo completo de análisis desde la terminología hasta los tratamientos normativos, pasando por el contexto legal, la responsabilidad, compensación y prevención o el marco jurisdiccional. Otros estudios recientes, también están tratando de cubrir esta denotada carencia centrándose en el análisis comparado entre los países emergentes o en vías de desarrollo, poniendo el foco de atención en los condicionantes específicos socioeconómicos y procesos de globalización, y con una investigación extendida y acción de paradigma, diferente a la que aplica a los países industrializados. Existe una falta de

investigación, infraestructura, información y motivación de los reguladores de actuar y hacer presión en esta necesidad de construir capacitación, movilización de grupos de interés, e intercambio y colaboración internacional’ (Kortum & Leka, 2014). Otros estudios analizados abordan aspectos menos tratados en esta materia como son la relación de género, trabajadores especialmente sensibles y discapacitados o las mujeres en situación de maternidad, (Mella Mendez, 2014) áreas que históricamente han carecido de relevancia al estar la mayor parte de trabajos supeditados a la figura del acoso moral. Esta diversidad en los tratamientos hace evidente la necesidad de continuidad de este tipo de estudios comparativos a nivel nacional e internacional.

Consenso en regulación sobre prioridades e importancia con relación a los riesgos psicosociales

Pregunta de investigación 1. ¿Son los actuales marcos regulatorios efectivos para tratar los riesgos psicosociales emergentes?

La legislación efectiva siempre puede tener la habilidad de tener un impacto sobre las condiciones de trabajo afectadas por los factores psicosociales, aunque no deberíamos obviar la importancia clave de la transformación de las actitudes sociales. Los factores de riesgo psicosocial están tradicionalmente asociados con connotaciones negativas por el público o la sociedad, a raíz de esto se debe producir una priorización de esfuerzos unidos a nivel de regulación y lugares de trabajo para poder alterar normas sociales. La regulación solo puede ser considerada excelente si el trabajador puede disponer de ella y utilizarla independientemente de su experiencia, nivel social, raza..., y, por lo que hemos visto, la legislación no está siendo correctamente “traducida” a los trabajadores y empresarios cuando hablamos de gestión de riesgos psicosociales. Autores como De la Flor Fernández ahondan sobre esta cuestión y explican las causas de la base de esta falta de efectividad ‘En cierto sentido puede decirse que las normas jurídicas o las decisiones jurisprudenciales, al definir e identificar los riesgos psicosociales, los construyen o configuran en el ordenamiento jurídico y en la percepción social de los ciudadanos. Por otra parte, el reconocimiento normativo o judicial de la “existencia” de un riesgo le confiere en cierto modo su carácter “social”, porque implica que esa serie de fenómenos se considera socialmente relevante y por tanto significativa para el Derecho. La autora vincula la percepción social de estos riesgos a factores como la paulatina consciencia de nuevas formas de violencia (violencia de género), una mayor crítica hacia las formas de dirección por parte del empresario, cambios culturales derivados de la profundización en los valores democráticos, junto con la mayor difusión de investigación en esta materia y la mayor relevancia social que adquiere a través de diferentes medios de comunicación. (De la Flor Fernandez, 2006)

Algunas de las respuestas a esta cuestión se responderán en las siguientes líneas. Autores refuerzan esta tesis ‘son muy diversas las razones que explican todas estas insuficiencias de la regulación legal y reglamentaria, así como la fragmentación del tratamiento normativo: en primer lugar, a pesar de los cambios culturales, no puede afirmarse que los riesgos psicosociales están equiparados a los de carácter impersonal en la percepción social de los ciudadanos; de un lado, existe una mayor tolerancia respecto de aquéllos, que se consideran en mayor medida como implícitos a la propia prestación laboral; de otro lado, los riesgos de carácter psicosocial se interpretan frecuentemente en términos de vulnerabilidad del sujeto. Así pues, el

ordenamiento se ha ocupado principalmente de delimitar determinadas manifestaciones de estos riesgos sobre las que existe una mayor alarma social (así sucede, por ejemplo con el acoso sexual o moral). En segundo lugar, pesa en el legislador la certeza de que muchos de los factores de riesgo mantienen una estrecha relación con las facultades organizativas y de gestión de la empresa, concebidas como un espacio reservado en exclusiva al empresario, sobre el que el poder público se ha resistido a intervenir. En tercer lugar, existen una serie de causas inherentes a este grupo de riesgos que dificultan notablemente, aunque no impiden, el establecimiento de una regulación más precisa que la actual' (De la Flor Fernandez, 2006).

Otros autores siguen esta misma línea de argumento y hablan de la existencia de una relación asimétrica, donde 'habrá que explorar, a través de la interpretación, la reconstrucción y puesta en marcha de estas formas especiales de tutela en el ordenamiento vigente, una relectura en clave de efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas lesionados'. (Molina Navarrete, 2007). De acuerdo con el autor existe por tanto una necesidad de reforma profunda del sistema actual, uno para adaptarse a la naturaleza emergente de estos riesgos y que pueda darse un impacto en la organización del trabajo y cultura corporativa.

Teniendo en cuenta lo complejo de la problemática planteada, la dimensión del estudio ha sido amplia y diversa. A tales efectos, el análisis bibliográfico ha proporcionado las siguientes explicaciones a esta cuestión desde una perspectiva específica en riesgos emergentes:

Ha habido un número de estudios que ha cubierto algunos aspectos de esta pregunta de investigación. Es pertinente citar algunos estudios significativos como es el caso de '*An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future*' (Leka, Jain, Lavicoli, & Di Tecco, 2015), donde los autores realizaron un análisis sistemático de 94 regulaciones (hard y soft law) sobre salud mental en el trabajo y riesgos psicosociales a nivel europeo. La investigación trató de cubrir lagunas en la materia a través de la identificación de fortalezas, debilidades, efectividad e iniciativas de éxito en estas regulaciones.

Otros autores, como es el caso de Ertel et al (Ertel, et al., 2010) exploraron de qué forma las regulaciones en riesgos psicosociales pueden encajar en estándares legales a través de mecanismos de protección social. En particular, exploraron el rol del dialogo social europeo a través de iniciativas de soft law como el acuerdo marco sobre estrés y violencia laboral.

Estrategias innovadoras relacionadas con la protección social y los riesgos psicosociales serán analizadas más adelante en el proyecto en relación con una de las buenas prácticas analizadas – este es el caso del Pilar de derechos sociales – pero en el anterior estudio comentado, los autores señalaron una de las barreras tradicionalmente vinculadas a los riesgos psicosociales, concretamente, la dificultad para llegar a un acuerdo en la definición a la hora de dotar de contenido una regulación. En este caso, el estrés está definido como 'un estado, que suele estar acompañado por quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales que derivan en que individuos se sientan incapaces de cumplir con los requerimientos o expectativas puestas en ellos'. Las dificultades encontradas al tratar de acordar una definición estandarizada en términos, como estrés laboral o violencia laboral, reducen la calidad y el impacto de los instrumentos regulatorios y de su desarrollo. Un paralelismo similar se ha visto en el cambio del

concepto de acoso sexual al de mala conducta sexual, o el cambio conceptual de la violencia laboral a comportamiento social adverso, debido a cambios en la aceptación cultura y percepciones sociales. La cuestión de la definición y terminología, junto con la dificultad en lograr un acuerdo consensuado y una mayor implicación de los principales grupos de interés (empresarios, trabajadores), hace que el desarrollo de regulación sea considerado como débil en sus comienzos. Esta es la razón por la que muchas de las estrategias que abordan los riesgos psicosociales se caracterizan por ser instrumentos de cumplimiento no obligado.

Finalmente, y dado que la protección social incluye muchos otros aspectos, es necesario comentar que se tiende a priorizar aquellos aspectos más relacionados con la compensación y los beneficios sobre los que están más relacionados con la seguridad y salud ocupacional. Algunas de estas características están representadas en la tabla 10:

<p><i>Obligación de asegurar la salud y seguridad de los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con el trabajo</i></p> <p><i>Los riesgos psicosociales están cubiertos de forma indirecta</i></p> <p><i>De obligado cumplimiento</i></p> <p><i>Los estados miembros son responsables de la implementación de la directiva como legislación nacional</i></p>	<p>Framework directive 89/391/EEC (legislation)</p> <hr/> <p>Obligation to ensure workers' health and safety in every aspect related to work <i>Psychosocial risks only indirectly covered</i></p> <p>Legally binding</p> <p>Member states are responsible for implementing the directive as national legislation</p>	<p>Framework agreement on work-related stress (autonomous social dialogue)</p> <hr/> <p><i>Psychosocial issues (e.g. work-related stress) are directly addressed</i></p> <p>'Voluntary' agreement</p> <p>National social partners implement the agreement in accordance with the procedures and practices specific to management and labour (various implementation measures possible, e.g. guidelines, collective agreements, or – rarely – legislation)</p>	<p><i>Riesgos psicosociales (como el estrés) están directamente tratados</i></p> <p><i>Acuerdo voluntario</i></p> <p><i>Los actores sociales implementan el acuerdo en base a los procedimientos y prácticas específicas de gestión y trabajo (mediante directrices, convenios colectivos, o legislación)</i></p>
--	---	---	---

Tabla 10. Alcance y características del Acuerdo Marco de 1989 y el acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral (Ertel, et al., 2010)

Tal y como se desprende del análisis de los marcos regulatorios incluidos en la tabla 8, en la Directiva Marco 89/391/EEC, los riesgos psicosociales están indirectamente cubiertos en la legislación, '*obligación de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con el trabajo*'. Esta directiva es un documento de obligado cumplimiento y transposición de requisitos mínimos en legislación europea en SST, en la que los estados miembros pueden desarrollar y hacer requerimientos más robustos si fuera necesario. Por desgracia, este no ha sido el caso cuando se trata de riesgos psicosociales en la mayoría de los estados miembros europeos. A pesar de la relevancia de la directiva para la articulación de legislación y leyes, no ha sido un instrumento legítimo para los intereses de esta disciplina, con la excepción de ciertos enfoques tímidos: 'la regulación más notoria con relación a la calidad de la vida laboral es la directiva europea sobre seguridad y salud en el trabajo (89/391/EEC; 1993). Esta directiva aplica al diseño del trabajo psicosocial y bienestar laboral' (Kompier, 2002). El contenido de la regulación no ayuda a legislar en aspectos relacionados con riesgos psicosociales, produciendo un abandono legal en el que estos riesgos se hacen invisibles a ojos del legislador y por tanto irrelevantes para los intereses de los trabajadores y empresarios. Debido a esto, el actual marco europeo no es adecuado para el propósito establecido, ya sea a través del desarrollo de la directiva, o a través de los desarrollos individuales derivados de la misma a nivel de legislación nacional.

Otros autores han recomendado el poner especial atención en el potencial de los sistemas de gestión de riesgos como una herramienta válida como refuerzo de legislación en esta área. Los estándares de gestión de la SST tienen un enfoque en el desempeño en seguridad y salud. En este contexto, los riesgos psicosociales pueden estar también incluidos, ya que las condiciones de trabajo seguras y saludables comportan la prevención de los daños tanto físicos como mentales. Un ejemplo representativo de este enfoque es el marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales (PRIMA-EF) creado por Stavroula Leka, Tom Cox & Gerard Zwetsloot (WHO, 2008). El contenido de este marco coincide con algunos de los hallazgos de esta investigación, ya que señala la importancia de las percepciones públicas y de grupos de interés, del rol del diálogo social y de aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, cuando se trata de factores de riesgo psicosocial. A pesar del esfuerzo de los autores para establecer la relevancia de estos riesgos en la agenda reguladora, el equipo investigador admitió las carencias en cuanto a efectividad del mencionado sistema, representado por la dificultad que tienen los riesgos psicosociales de encontrar su espacio en los sistemas de gestión de SST: 'Se ha constatado que no puede haber una traslación literal, punto por punto, de modelos inicialmente designados para la gestión de riesgos más tangibles y físicos a situaciones relacionadas con riesgos psicosociales y organizacionales'.

Si nos centramos en un ejemplo representativo nacional, el Reino Unido ha sido uno de los primeros países en llevar a cabo un análisis pormenorizado en este campo. Durante la década de los noventa, revisaron la forma en la que los factores psicosociales identificados en aquella época podrían ser desarrollados a través de regulaciones. A tal fin se llevó a cabo un proceso de consulta extenso para estudiar formas de articulación de regulación relacionada con el estrés laboral a través de nueva regulación o de cambio en la existente en ese momento. Este ejercicio representó un debate a nivel normativo en un área específica de la que ya se disponía de suficiente base científica para poder garantizar la adopción de decisiones. Esta iniciativa y otras ayudaron a poner de relieve la importancia del trabajo detrás de la creación de normas efectivas en seguridad y salud ocupacional. Otra de las áreas que cobraron una importancia clave fue la del dimensionamiento del trabajo preliminar legal que se llevó a cabo cuando se estudió la relación entre los riesgos psicosociales y la idoneidad de la legislación para soportarlos.

En esta área de estudio, la mayoría de las decisiones están basadas en una falta de base científica o de experiencias en la materia, o falta de claridad, lo que la convierte en un área compleja para la articulación de nuevas normas. Existen estrategias para evitar esto, desde el tratamiento de estos riesgos a través de estándares de gestión, negociación colectiva, campañas de control e información de organismos como la inspección de trabajo hasta procedimientos y políticas a nivel de empresa o acuerdos marco sectoriales entre otras medidas. En el caso particular al que nos hemos referido, y tal y como los autores mencionan en su estudio, el término 'estándar' implica una serie de principios acordados por previo consenso que pueden ser aplicados a la mejora de la seguridad y salud o al desarrollo de mecanismos para la identificación de riesgos o reducción de riesgos asociados. La base, por tanto, para la efectividad de un estándar es la elección acertada de una estrategia basada en un método para controlar los riesgos (J. Mackay, Cousins, J. Kelly, Lee, & H. McCaig, 2004). Si tenemos esto en cuenta, ¿es posible que los riesgos psicosociales encuentren su espacio natural bajo el marco de estándares de gestión de riesgos o de SST en particular?

Los dos primeros estándares de gestión que trataron de incorporar los riesgos psicosociales a las condiciones de trabajo existentes fueron publicados por dos de los principales organismos internacionales:

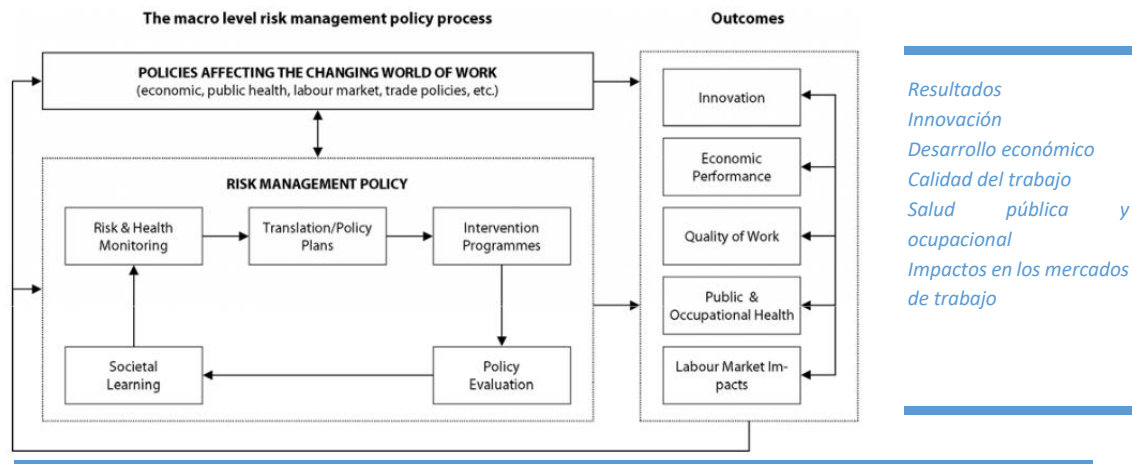
- La Organización Internacional del Trabajo publicó en 2001 el '*ILO-OSH Occupational safety and health management systems*' (ILO, 2001), con un claro enfoque a la reducción de accidentes de trabajo, salud y enfermedades profesionales, incidentes y muertes, pero sin una mención específica de los riesgos psicosociales.
- La Organización Mundial de la Salud publicó en 2011 '*WHO Healthy workplace model*' después de llevar a cabo un análisis sistemático de la literatura existente y una serie de reuniones con grupos de interés para abordar el concepto de lugares de trabajo saludables (Burton, 2010). Este modelo apostó por un enfoque más holístico de la salud centrado en cuatro áreas diferentes: trabajo físico, entorno psicosocial, salud personal, implicación de la comunidad. También estimuló la acción y la defensa en los siguientes campos:
 - riesgos ocupacionales físicos y psicosociales
 - promoción y apuesta de comportamientos saludables
 - determinantes sociales y del entorno más amplios.

Estos dos modelos representan actualmente una herramienta de desarrollo para las empresas, y un punto de referencia para las normativas nacionales a seguir, a pesar de no ser de obligado cumplimiento – sino de recomendaciones que no tienen por objeto el cambio de legislación nacional.

Durante los últimos 10 años, se ha constatado un cambio en la manera en la que los estándares de seguridad y salud ocupacional están transformándose en una herramienta de gestión más inclusiva, próximos a cubrir de forma específica los riesgos psicosociales, y evolucionando su tratamiento genérico hacia un enfoque más relacionado con la sostenibilidad social. Esta opción en regulación puede ser una excelente plataforma para la protección de riesgos como el estrés laboral, la intensificación del trabajo, la violencia laboral bajo una definición más global de salud y bienestar de los trabajadores.

El grado en el que las formas tradicionales y nuevas de riesgos psicosociales están incluidas y cubiertas en sistemas o estándares de gestión es un área que debe ser investigada con mayor detalle. También es un área que se encuentra en desarrollo tal y como se adelanta en la figura 13 debajo, por lo que habrá que permanecer atento a las implicaciones. Sin embargo, merece la pena examinar, aunque sea de forma breve, cómo los actuales estándares pueden soportar la protección de los trabajadores con un enfoque más social articulado a través de los sistemas de gestión (ISO 26000 – Social responsibility), a través de la promoción de la inclusión social, cohesión, protección y responsabilidad. De una manera similar al ya expuesto PRIMA-EF, este estándar proporciona directrices, pero no normas de obligado cumplimiento. Un concepto más amplio de responsabilidad social que el representado en este modelo, y que potencialmente

puede tratar factores de riesgo psicosocial, fue el objeto del estudio *Link between corporate social responsibility (CSR) and psychosocial risks* (Zwetsloot, Leka, & Jain, 2011).



El macro nivel de gestión del riesgo en el proceso de regulación
Normas que afectan al mundo cambiante del trabajo (plano económico, salud pública, mercado laboral, comercio)
Normas de gestión del riesgo: Monitorización de la salud&riesgo; Conversión en planes; Programas de intervención;
Evaluación de la norma; Aprendizaje social.

Figura 13. El modelo marco para políticas de gestión de riesgos psicosociales (WHO, 2008) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Los estándares de gestión de SST más actuales están siguiendo una tendencia similar en su diseño para cubrir de una forma más proactiva aspectos relacionados con la salud y el bienestar en el contexto de las relaciones laborales. El nuevo estándar de GRI (Iniciativa Global de Reporte), ‘*GRI Standards 403 on occupational safety and health*’ (GRI, 2017) es un buen ejemplo de esto. Desde su concepción, ha tenido un fuerte enfoque en la dimensión social de la sostenibilidad, junto a aspectos más relacionados con la protección social, incluyendo la visión de la OIT de la SST como un derecho humano.

El estándar también se ha adecuado a los actuales tiempos, para ello se basa en un concepto más amplio de localización del trabajo, lo mismo ocurre con el concepto de deber de protección del empresario, por el que se espera que una organización sea responsable de la seguridad y salud de:

- todos los trabajadores que desarrollen trabajo que se controlado de alguna forma por la organización, esto incluye potencialmente nuevas formas de trabajo;
- todos los trabajadores cuyo lugar de trabajo sea controlado por la organización, esto incluye potencialmente escenarios de trabajo protegidos tradicionales y no tradicionales.

Un tratamiento similar se da con la reciente aparición de ISO 27500:2016 (ISO, 2017), un estándar internacional basado en la ‘*Organización centrada en el ser humano*’, donde las empresas tienen un deber de protección más conectado a la gestión de capital humano a través de la maximización del bienestar y minimización de los riesgos relacionados con el trabajo en el ámbito empresarial. Por último, será interesante ver la evolución del reciente estándar

internacional de ISO (International Organization for Standardization) en SST, ISO 45001, que apoya el desarrollo de riesgos específicos con factores psicosociales, y en que forma el estándar proporciona soluciones prácticas a la reducción del riesgo de daño. La norma ISO tiene un enfoque en la prevención de problemas de salud laboral y ausencias prolongadas, y, como sabemos, estas a menudo están mayormente ocasionadas por factores psicosociales.

El rol de los sistemas públicos de salud ha sido abordado por la literatura en numerosas ocasiones, al igual que el concepto de salud mental en el trabajo como complementario a riesgos psicosociales. En este contexto, los sistemas de salud pública están llamados a jugar un papel más activo, ya que, en la actualidad, dichos sistemas son los que cubren las enfermedades del trabajo, junto al área de seguridad social de los estados nacionales por simplificar la escena. Algunos autores señalan que este contexto podría ser más acertado desde el punto de vista legal para tratar los riesgos psicosociales. Esto es consistente con un cambio en el rol de la salud pública de los países desarrollados a través de la promoción de la salud mental de cara a tratar los costes directos e indirectos de las enfermedades mentales. La oportunidad de los sistemas de salud pública de tener un papel más predominante en la prevención y protección de riesgos psicosociales es un tema ampliamente discutido en ‘L’évolution du travail et la reconnaissance de la protection de la santé mentale en droit du travail’ (Lerouge L. , 2010). Este cambio de rol también se observa en el alcance de nuevos estándares en SST en cuanto a que en los últimos años se les requiere la inclusión de bienestar y salud mental como una prioridad dentro de sus respectivas agendas. A nivel global, la salud y el bienestar mental han sido recientemente incluidos en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas desde el pasado 25 de septiembre, garantizando a este efecto una escala global de actuación.

Algunas de las referencias bibliográficas constatan este cambio en el tratamiento de la salud y bienestar mental, que empiezan a ser tratados como parte de una estrategia más holística que también considera riesgos más tradicionales como el bullying y el acoso psicológico, como riesgos laborales. Este enfoque considera probado que estos riesgos están teniendo un impacto extenso en las relaciones laborales y consecuencias indirectas en áreas más relacionadas con la protección social o la sostenibilidad social, como es el caso del impacto negativo en las interacciones sociales y familiares del trabajador que experimenta estos riesgos.

También se ha mencionado previamente que las actuales definiciones del deber general de protección tienden a cubrir un amplio espectro de riesgos en SST en los entornos de trabajo. Si tenemos esto en cuenta, los marcos regulatorios de SST deberían por tanto ser partidarios de cambios en lo que se refiere a cumplimiento normativo y mecanismos de protección de trabajadores, y existe evidencia regulatoria de esto tal y como se demuestra en las tablas 11 y 12. Esto ha sido un hecho histórico implícito desde el comienzo del siglo XX. La protección de los trabajadores contra las enfermedades y daños provocados por el trabajo fueron ya explícitamente considerados de forma genérica en la organización de la sección del trabajo del Tratado de Paz de Versalles, durante la constitución de la OIT en 1919. Por desgracia, este concepto teórico dista de la realidad. De acuerdo con la revisión bibliográfica, el actual escenario es complejo incluso para aquellos países que disponen de sistemas de SST robustos, como es el caso de Australia: ‘el marco regulatorio se mantiene estrecho (centrado en bullying/acoso, violencia ocupacional y stress laboral) y las inspecciones a los lugares de trabajo revelan que los riesgos psicosociales siguen siendo un área marginal de las actividades de la inspección laboral’

(Johnstone, Quinlan, & McNamara, 2011). En aquellos modelos analizados, el estrés laboral ha sido el último riesgo psicosocial en los que se han constatado un incremento de esfuerzos desde el plano de protección y de cumplimiento normativo (junto con diferentes formas de violencia laboral y acoso).

Focus	Document		
General occupational safety and health at work	Directive 89/391/EEC the European Framework Directive on Safety and Health at Work	Manual handling of loads (back injury)	Directive 90/269/EEC on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
	C155 Occupational Safety and Health Convention (ILO), 1981	Working time	Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time Amended by Directive 2003/88/EC
			C175 Part-time Work Convention (ILO), 1994
	C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention (ILO), 2006		Directive 97/81/EC concerning the framework agreement on part-time work Directive 99/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work
Workplace requirements	Directive 89/654/EEC concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)		Directive 2000/79/EC concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation.
Display screen equipment	Directive 90/270/EEC on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)	Discrimination	Directive 2002/15/EC on the organisation of working time of persons performing mobile road transport activities Directive 2000/43/EC prohibiting direct or indirect discrimination on grounds of racial or ethnic origin

Tabla 11. Estándares de regulación indirectamente relacionados a los riesgos psicosociales (Leka, Jain, Maria, Zołnierczyk-Zreda, & Zwetsloot, 2011)

Focus	Document
	Directive 2000/78/EC prohibiting direct or indirect discrimination on grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation
Equal treatment for men and women	Directive 76/207/EEC on equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions Amended by Directive 2002/73/EC
	Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
Maternity and related issues	C 183 Maternity Protection Convention (ILO), 2000
	Directive 92/85/EC on pregnant workers, women who have recently given birth, or are breastfeeding
	Directive 96/34/EC on parental leave
Informing and consulting	Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community

Tabla 12. Estándares voluntarios en materia de SST directamente relacionados con la gestión de riesgos psicosociales (Leka, Jain, Maria, Zołnierczyk-Zreda, & Zwetsloot, 2011)

El estudio *'Developing a standard for psychosocial risk management: PAS 1010'* (Leka, Jain, Widerszal-Bazyl, Zołnierczyk-Zreda, & Zwetsloot, 2011) representa un análisis exhaustivo de los estándares en regulación aplicables a los riesgos psicosociales. El estudio analiza los principales estándares de SST (voluntarios y de obligado cumplimiento). Legislar en esta área supone un desafío que todavía no ha sido solucionado – la ausencia de legislación específica que obliga a un cumplimiento normativo previene que los lugares de trabajo vayan más allá del cumplimiento marcado por la ley. Por esta razón, desde la perspectiva del legislador se *fuera* a asociar los riesgos psicosociales con regulación genérica en seguridad y salud en el trabajo que no siempre están destinadas a cubrir estos riesgos. Las consecuencias de esta autocomplacencia en estándares de regulación provocan un daño severo a los *destinatarios* del sistema – víctimas potenciales o usuarios que no pueden reclamar sus derechos básicos de compensación, tutela o protección. Esta falta de base legislativa tiene también un vínculo directo con el nivel de efectividad en el cumplimiento y en la judicialización de los casos, tal y como mencionan algunos autores: 'debido a la relativa invisibilidad respecto a los organismos de compensación o aseguramiento (o figuras análogas) y reguladores, pocas jurisdicciones han optado por desarrollar marcos regulatorios específicos a la prevención de este tipo de riesgos' (Lippel & Quinlan, 2011). En este sentido, cuando relacionamos legislación y riesgos psicosociales, muchos autores añaden términos como obviado, impredecible, resistencia, trivializados, mal interpretado, subestimados, etc....

El profesor Correa Carrasco en su estudio 'La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: estudio comparado' (Correa Carrasco, 2012) realiza un análisis comparado, concluyendo que la casuística judicial de esta naturaleza es variable, y debería considerarse desde una perspectiva supranacional. También se refiere a la falta de conciencia social y pública como un obstáculo para la que la materia adquiera relevancia legal. El estudio señala desigualdades en el cumplimiento normativo en diferentes campos (criminal, civil, administrativo o disciplinar). El autor también señala patrones recurrentes aplicables para riesgos psicosociales, en relación a cómo el legislador ha tratado el mobbing o acoso laboral anteriormente. Por lo que establece una serie de recomendaciones planificadas en el tiempo para el desarrollo de otros riesgos psicosociales a través de legislación, de la misma manera que ocurrió con el acoso sexual en el ámbito laboral.

Otros estudios de origen español consultados se centran en la respuesta jurídica con respecto a estos riesgos, dejando de lado el marco regulatorio más genérico, a excepción del encuadre de estos riesgos en el derecho internacional y comunitario. A este respecto se debe destacar la gran cantidad de publicaciones que abordan los diferentes enfoques desde el plano jurídico. Las diferentes interpretaciones en lo que respecta a la responsabilidad administrativa, civil y penal; el tratamiento jurisprudencial de estos riesgos en relación a las contingencias profesionales; el rol clave de la protección social y la figura de la negociación colectiva; el tratamiento por parte de los tribunales y figuras análogas; el poder de dirección y organización del empresario frente a estos riesgos; la compensación y la vía disciplinaria por parte del empresario son aspectos

tratados originalmente desde la perspectiva del acoso sexual y posteriormente acoso moral y estrés y extendidos posteriormente a los riesgos psicosociales.

Pregunta de investigación número 2. ¿Deben las respuestas regulatorias adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales emergentes?

De acuerdo con algunos autores, la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales proviene de una serie de causas que es necesario comprender para poder determinar la necesidad de modificación, actualización o articulación de normativa:

- 'Las mutaciones derivadas del nuevo paradigma dominante de organización del trabajo.
- La transición desde una «sociedad industrial» a otra post-industrial en la que domina el sector servicios.
- La intensificación del uso de las nuevas tecnologías de la información.
- El modelo predominante de competitividad en una economía globalizada.
- Una manifestación de la evolución o madurez de la idea preventiva.
- La relevancia de la dimensión «personal» de las relaciones de trabajo. (Martin Chaparro, Vera Martínez, Cano Lozano, & Molina Navarrete, 2004)

Algunos autores reconocen la forma en la que las reglas y el contexto de las condiciones de trabajo ha cambiado. 'Tanto la práctica judicial como la doctrina vienen atendiendo con especial interés al efecto de los mencionados riesgos en el marco del contrato de trabajo, en muchas ocasiones espoleado por el avance de fenómenos sociales que potencian su emergencia: incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo, nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, exaltación de la eficiencia económica, globalización, etc.' (UGT-CEC, 2010). Si tenemos en cuenta este nuevo entorno, dichos autores incentivan que disciplinas afines tomen un papel más proactivo en esta materia, razón por la cual la seguridad y salud ocupacional tiene legitimidad para abordar esta área considerando estas nuevas realidades: 'las organizaciones están cada vez más relacionadas con procesos de recorte de plantilla, periodos de intensificación del trabajo, y racionalización de recursos. Esto trae como resultado la diversificación y la emergencia de nuevos riesgos en el plano de la seguridad y salud ocupacional, con un importante impacto en los riesgos psicosociales' (Langenhan, Leka, & Jain, 2013). Los riesgos psicosociales emergentes no constituyen nuevos riesgos de por sí, con la excepción de aquellos más directamente relacionados con los aspectos tecnológicos. La gran mayoría, siempre han existido en los entornos de trabajo, aunque han permanecido invisibles a ojos de los trabajadores, empresarios y legisladores. A raíz de la obtención de hallazgos científicos robustos, mejores tratamientos de la información, conciencia general y mejores resultados a través de encuestas que abordan específicamente esta temática como ESENER 2 (EU-OSHA, 2016), que compila repuestas de casi 50,000 empresas sobre gestión de la SST y de los riesgos laborales, estos pequeños progresos están haciendo que esos riesgos están encontrando su lugar en diferentes formas de regulación.

Aquí la dificultad reside en distinguir entre que es emergente y que no lo es en materia de riesgos psicosociales. Desde el punto de vista jurídico-laboral se ha tratado de simplificar este debate, en este sentido se viene admitiendo dos categorías que engloban lo que se conoce como riesgos

psicosociales tradicionales: 'Las diversas modalidades de estrés laboral, que comprenden tanto el estrés común, el estrés postraumático, el burn-out (o síndrome del quemado) o el tecnoestrés; las diferentes fórmulas de violencia psicológica en el trabajo, que fundamentalmente incluye la violencia verbal y las distintas modalidades de acoso (acoso discriminatorio, acoso moral, acoso sexual y acoso sexista. Estas patologías, enfocadas ahora como auténticos riesgos profesionales, son propias de las sociedades industriales y aunque no constituyen un fenómeno nuevo, si bien su estudio y consideración como riesgos emergentes es relativamente moderno y su tratamiento jurídico reciente, sí que resultan ahora más llamativas por su altísimo índice de incidencia' (Sanchez Trigueros & Conde Colmenero, 2008)

A pesar de cierto progreso, hemos sido testigos de un estigma histórico y cultural cuando se ha tratado de vincular estos riesgos a las enfermedades profesionales. La revisión bibliográfica no ha arrojado mucha luz sobre este asunto – algunos autores son reacios a establecer cualquier tipo de vínculo entre las enfermedades ocupacionales/enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales, mientras que otros alertan acerca de la urgente necesidad de cambiar la concepción psicológicas y la dimensión ocupacional (Observatorio permanente de riesgos psicosociales, 2010). Algunos autores optan por una vía alternativa argumentando que una mejor integración entre la salud mental y las enfermedades ocupacionales debería tener lugar. Lo que parece claro, y también desafiante, es la manera en la que ciertos autores están alertando del concepto cambiante del origen laboral de estas enfermedades como un concepto que es cada vez menos tangible especialmente cuando los trabajadores son empleados en nuevas formas de trabajo o a través de formas no estandarizadas de empleo, 'el tratamiento es cada vez más complejo y difuso en su naturaleza, incluso se percibe mayor presión en el uso del concepto de forma de trabajo (contrato laboral) como eje para la determinación de la cobertura de la compensación del trabajador' (Clayton, Johnstone, & Sceats, 2002).

La baja priorización de esta materia ha permanecido como una constante en los últimos años, al estar basados los marcos regulatorios en el cumplimiento normativo en un campo en la que la mayoría de los riesgos tenían una presencia invisible en los entornos de trabajo. Esto trajo como resultado en un exceso de autocomplacencia y progreso lento en el desarrollo de regulación y concienciación a nivel empresarial. Ahora que los riesgos psicosociales se están convirtiendo en la principal causa de absentismo laboral, de reducción de productividad y costes relacionados con la gestión de personal, la priorización está cambiando, principalmente debido a una previsión de incremento de niveles de gasto en los sistemas de seguridad social y sistemas de aseguramiento y compensación.

Teniendo en cuenta la falta de bibliografía académica en el contexto de riesgos psicosociales emergentes al igual que la ausencia de estudios que analicen de qué forma los marcos regulatorios aplicables a la SST y a las relaciones laborales pueden cambiar para abarcar esta materia, es difícil determinar cierto consenso en esta área. A pesar de esto, ha habido numerosos casos de autores que abogan por que sea el regulador el que tome una iniciativa más proactiva. Geach y Haralambous, por ejemplo, definen el marco actual en Reino Unido como inaccesible, incierto y, por lo tanto, inadecuado para que esto pueda ocurrir (Geach & Haralambous, 2009). Este punto de vista está basado en la introducción de la tecnología y aspectos relacionados con redes sociales en los riesgos psicosociales y en el acoso más

específicamente. Otros autores como la profesora Yawen Cheng analizan la situación en el sudeste de Asia, y cómo de predominante son riesgos emergentes como es el caso de horario de trabajo prolongado, sobrecarga de trabajo, jornadas de trabajo irregulares, bullying y acoso laboral, empleo precario y la inseguridad laboral, considerando también las percepciones culturales y las actitudes sociales hacia estos riesgos (Cheng, 2018).

La revisión bibliográfica evidencia que históricamente, los sistemas de regulación internacionales en SST (aplicables a países industrializados) han sido diseñados para formas estandarizadas de trabajo en entornos y sectores tradicionalmente protegidos (por ejemplo, industrias, multinacionales de producción, construcción, servicios). En los últimos años, se ha dado un incremento en las infracciones en los niveles de cumplimiento legal en SST de áreas tradicionales a otras áreas de preocupación como son las Pymes o formas no estandarizadas de empleo, tal y como ha puesto de relieve recientemente Eurofound en su último informe sobre nuevas formas de trabajo (Eurofound, 2015): 'Los regímenes regulatorios en SST (incluyendo aquellos relacionados con el cumplimiento normativo) de la mayoría de países fueron principalmente diseñados para proteger a trabajadores a tiempo completo y trabajadores seguros en lugares de trabajo grandes. El crecimiento del trabajo precario ha acentuado un vacío en la regulación que los principales organismos relacionados con la SST están lenta y progresivamente empezando a tratar de forma inadecuada en la regulación o en las prácticas relacionadas con el cumplimiento (Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001), la tabla 13 ofrece un resumen de los factores de riesgo asociado con el trabajo precario. En relación con esta área, en el estudio *'The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research'* el profesor Michael Quinlan resume una serie de factores de riesgo asociados con el trabajo precario analizando el contexto regulatorio que se debería aplicar. Cuando se analizan algunas de las conclusiones, cabe preguntarse la siguiente cuestión: ¿si los marcos regulatorios no son idóneos para nuevas formas de trabajo o riesgos emergentes en seguridad y salud ocupacional entonces como se puede abordar la cuestión? A este respecto el autor revisa las insuficiencias y debilidades de los marcos regulatorios a través de un ejercicio comparativo histórico. Esto incluye la forma en la que se reguló el trabajo precario en las sociedades industrializadas en los siglos XIX y XX. Ahora sabemos que el alcance del trabajo precario ha escalado hasta llegar a una dimensión global, razón por la que la mayoría de los organismos internacionales (OECD, OIT, IOE, Naciones Unidas) están todavía explorando en qué grado el futuro del trabajo tendrá un impacto sobre las condiciones laborales.

Risk factors associated with precarious employment

	<i>Factores de riesgo asociados con el trabajo precario</i>
<p>Economic and reward factors Competition for work/underbidding of tenders Taskwork/payment by results Work intensification, overload, rushing, and long hours Lack of logistical resources (as in small business) Off-loading high-risk activities</p>	<p><i>Factores económicos y de recompensa</i> Competición por el trabajo Trabajo por tareas/pago por resultados Intensificación del trabajo, carga de trabajo, jornadas intensas Falta de recursos o de logística (como en los pequeños negocios) Falta de organización</p>
<p>Disorganization Exacerbation of complexity/ambiguity in rules and procedures and hidden changes to work practices Fracturing of OHS knowledge and interference with interworker communication/task coordination Attenuated lines of management control and fracturing of OHS management (including surveillance/reporting and provision of occupational health services) Underqualification, inadequate training, and inexperience Inability or greater difficulty for contingent workers to organize/protect themselves</p>	<p><i>Exacerbación de la complejidad/ambigüedad de las reglas y procedimientos y cambios ocultos en las prácticas</i> Fractura del conocimiento en SST e interferencias en la coordinación de tareas/comunicaciones Líneas difusas de gestión y control de la SST Baja cualificación, falta de formación y de experiencia Dificultad para los trabajadores independientes o subcontratados de organizarse o protegerse a sí mismos Incremento en la posibilidad de fracasos</p>
<p>Increased likelihood of regulatory failure Multi-employer worksites, situations with complex webs of legal responsibility, and difficult-to-locate/monitor workplaces/workers for which conventional regulatory regimes are not designed and which require substantially more logistical resources OHS laws focusing on permanent employees in large enterprises and agencies and slow to produce new support materials and modify compliance strategies Weakening of conventional surveillance and reporting systems Problematic coverage by minimum employment standards laws Problematic coverage by knowledge of and access to workers' compensation</p>	<p><i>Entornos de trabajo con diferentes localizaciones y con entramados complicados de responsabilidad legal</i> Legislación en SST centrada en trabajadores permanentes/fijos Debilitamiento de los sistemas de reporte y vigilancia/control Cobertura problemática por estándares mínimos de regulación Cobertura problemática por falta de conocimiento y acceso a la compensación</p>

Tabla 13. Factores de riesgo asociados con el trabajo precario (Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001)

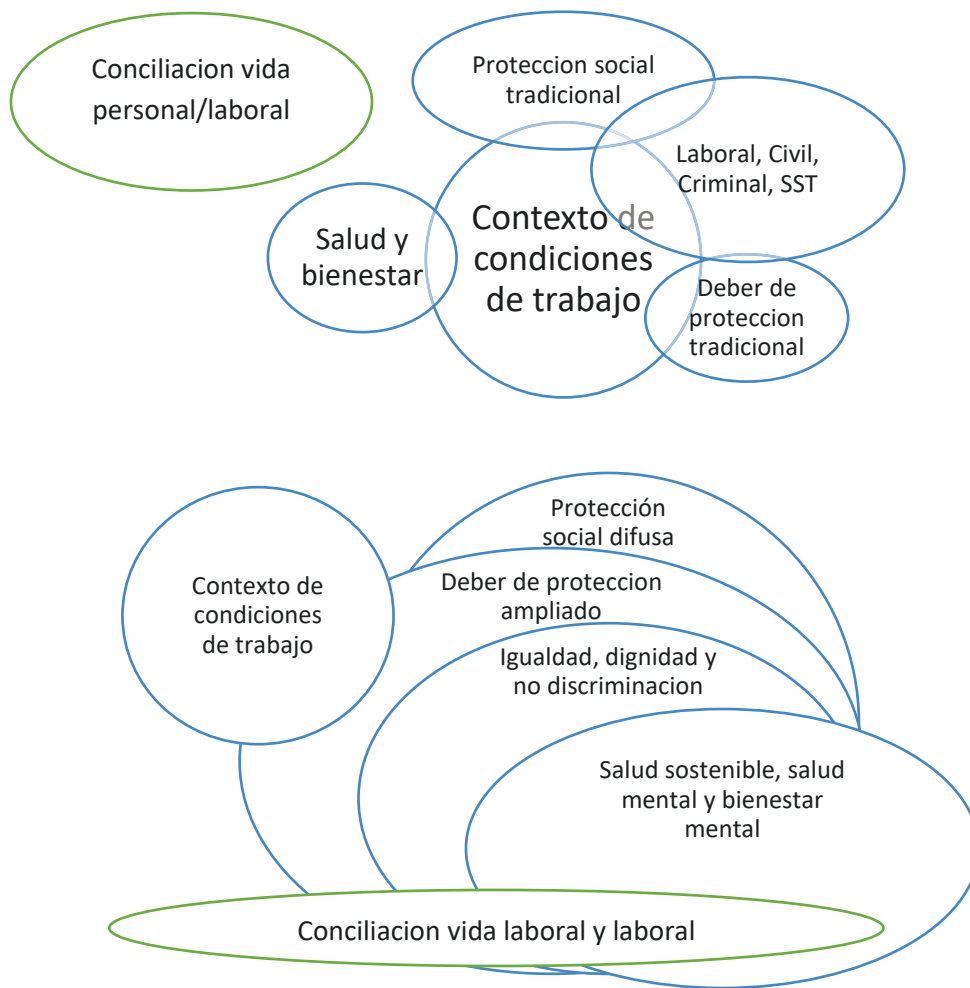
De cara a profundizar sobre esta cuestión, es recomendable explorar en qué forma los autores académicos están proporcionando respuestas a actuales desafíos en esta materia. Esto tiene también un paralelismo en la forma en la que los marcos regulatorios están tratando nuevas formas de violencia, en particular, lo que ha sido definido como acoso online, acoso sexual 2.0 o cyberbullying. Cuando se trata de riesgos psicosociales emergentes, todavía creemos que se necesita un vínculo directo laboral relacionado con un impacto sobre la seguridad y salud del trabajo, pero este no es siempre el caso en los ejemplos del día a día.

Lo que sí se ha visto corroborado en este análisis es que algunos marcos regulatorios, en particular modelos en los EE.UU, Canadá, Nueva Zelanda o Australia, están abordando la tendencia de la adaptación en la legislación en SST y condiciones de trabajo de una manera más extensa que a nivel europeo o que los países dentro de la franja europea. Dicho esto, también se debe reconocer que, en el Reino Unido, el recientemente publicado *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices* (Taylor, 2017) es un gran ejemplo de tratamiento moderno que aboga por una posición más sensible hacia las tendencias laborales y sociales y la cultura arraigada en el trabajo. Otros autores reflexionan sobre el estado de las regulaciones que aplican a los riesgos emergentes para tratar de adaptarse a los tiempos en su publicación 'Legislative or hard law model versus self-regulation or soft law model: regulating emerging risks' (Ribeiro Costa, 2014). A lo largo de su paper, examina los diferentes mecanismos regulatorios aplicables a riesgos psicosociales y argumenta sobre la idea de un concepto más amplio de salud similar al que ha sido recientemente defendido por la Organización Mundial de la Salud. También se refiere a alternativas en regulación como es el uso de estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. La autora trata de estimular el debate tradicional en SST con relación al tratamiento que se da a la legislación hard law en comparación con las iniciativas de autorregulación o soft law. Otros autores, por el contrario, defienden tratar los riesgos

psicosociales de la misma manera que fueron tratados en el pasado, sin hacer ninguna distinción. Acoso y violencia laboral son quizás los casos más representativos que demuestran en qué forma la legislación ha conseguido adaptarse a las realidades de los entornos de trabajo a través de regulación, autorregulación, negociación colectiva, códigos de conducta o acuerdos marco sectoriales.

En palabras de la profesora Mary Anne Franks, la evolución de nuevas formas de violencia debería ser gestionada como una práctica compleja y cambiante por parte de las diferentes figuras con un interés en esta área. Franks señala en qué forma las regulaciones que tratan algunos aspectos de la violencia laboral están encontrando dificultades para seguir al ritmo de la evolución de la tecnología o de aspectos relacionados con el género: 'El incremento de la discriminación sexual en el ciberespacio es solo uno de los más recientes y más llamativos ejemplos que muestran la complejidad de este fenómeno. La legislación que regula el acoso sexual, sin embargo, no se ha adaptado a esta evolución' (Franks, 2012). La autora proporciona algunas soluciones que podrían ser válidas para los riesgos psicosociales emergentes, e introduce el concepto de 'escenarios múltiples-escenarios protegidos' por la ley, aplicable al acoso moral o sexual. Este concepto puede ayudar a proporcionar un mejor conocimiento en una de las mayores dificultades que se presentan cuando se abordan los riesgos psicosociales, concretamente el vínculo entre lo que constituye laboral o no laboral en riesgos psicosociales (hechos que se desarrollan en la vida personal u otros contextos, en contraposición al contexto de localización tradicional de trabajo). Sabemos que los lugares de trabajo están cada vez menos representados por oficinas o fábricas (escenarios tradicionalmente protegidos). Nuevas formas de escenarios protegidos ofrecen una delimitación más inclusiva en la que los riesgos pueden existir en diferentes entornos de trabajo y de diferentes formas. Aparte de la extensión del concepto de la localización, el segundo aspecto que la autora señala es el crecimiento de la dimensión normativa – no se trata simplemente de la diversidad de los campos anteriormente referidos (desde la SST, regulación laboral/civil/criminal hasta la igualdad de género, derecho a la no discriminación). Dicha característica también se da en el concepto de deber de protección que se extiende hasta cubrir la responsabilidad de terceras partes. Este vínculo es fácilmente entendible cuando se añade a la ecuación aspectos tecnológicos que pueden cambiar la amplitud del daño. Es el caso de la extensión que se da en la responsabilidad del empresario tradicional hasta terceras partes como pueden ser las plataformas tecnológicas.

En opinión de la autora, el acoso sexual es un ejemplo representativo de esta situación en la que el objeto de la regulación se transforma para reflejar la realidad de la materia. 'En lugar de regular a los acosadores en sí mismos, la ley en materia de acoso sexual regula a los agentes de control efectivo', convirtiendo este concepto en algo más tangible y específico para los riesgos psicosociales. Así se encuentra representado en la figura 14 basado en la concepción de Franks para el acoso sexual:



Elaboración propia. Figura 14. Escenarios de protección tradicionales y múltiples aplicables a riesgos psicosociales

Por tanto, podemos decir que el primer escenario muestra un entorno de trabajo tradicional, en el que un trabajador se encuentra cubierto por la protección social, derecho del trabajo y mecanismos de SST. En este contexto, el deber de protección está representado por una obligación legal de evitar riesgos físicos o el riesgo de exposición que pueden llevar al desarrollo de una enfermedad. La salud y el bienestar mental puede que no sean adecuadamente protegidos, y la conciliación entre la vida personal y laboral todavía permanece como un área no directamente relacionada con las condiciones de empleo.

La segunda figura representa un escenario diferente, en el que los mecanismos de protección múltiple pueden operar e interactuar entre sí. El deber de protección del empresario abarca las obligaciones morales y éticas que las organizaciones tienen hacia las personas a su cargo, como pueden ser trabajadores, trabajadores cedidos, contratados y otros colaboradores. Esta responsabilidad no solo incluye el trabajo en formas estandarizadas de empleo sino también en formas no estandarizadas. En este contexto evolucionado, áreas como la responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad y la gestión de cadenas de suministro pueden encajar mejor a través de una mejor comprensión de su función y de cómo opera la responsabilidad y el

cumplimiento legal. En este marco, aspectos como la dignidad, igualdad y no discriminación adquieren importancia frente a otros mecanismos de protección que pueden verse mermados (menor sindicación, menor énfasis en el contrato tradicional o menor influencia de la figura del convenio colectivo). Este contexto también puede actuar como un facilitador para permitir un enfoque proactivo a la gestión de los riesgos psicosociales como una parte integrada del negocio de la compañía. Por último, la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores juega un papel más importante como un valor clave para que la empresa pueda obtener una fuerza laboral más saludable y productiva.

¿Podría este marco de escenarios tradicionales y múltiples protegidos cambiar si introducimos otra variable (como es el caso de un aspecto relacionado con la tecnología o la digitalización en las formas de trabajo)? Por supuesto que podría, y tenemos ejemplos de autores analizando en que forma estos cambios impactan sobre el alcance de la responsabilidad del empresario. En este estudio, este factor puede afectar al deber de protección tradicional del empresario extendiendo su responsabilidad y obligaciones a diferentes actores – desde empresas tecnológicas hasta otras terceras partes.

La adaptación de la legislación y el soft law a los desafíos actuales en las condiciones laborales puede ser visto como una necesidad moral y normativa que debe ser cubierta, pero también debemos ser conscientes de no regular en exceso determinadas áreas. Lo que parece más importante es considerar ‘daños colaterales’ o efectos indirectos de los nuevos marcos regulatorios. Recientes iniciativas legales en Francia (‘Derecho a la desconexión’) trata de regular en un área relacionado con el tiempo de trabajo y la protección de la conciliación de la vida personal y laboral, pero este enfoque puede ser también visto como una forma de intervenir en los espacios personales de los trabajadores o en sus disposiciones de trabajo flexible. Otros piensan que una llamada a la creación de nueva regulación en cada nuevo aspecto relacionado con las condiciones de trabajo podría crear cargas legales adicionales. Esto puede verse como una práctica compleja, desde el punto de vista del regulador, cuando se trata de discernir entre los límites entre los escenarios de vida profesional y personal. Si la legislación nueva no es suficientemente clara en cuanto a la definición de los roles y responsabilidades de las principales figuras responsables en los entornos de trabajo, o acerca de la terminología y definiciones que usan, o cuando todavía existe una desigualdad en las costumbres y percepciones sociales, entonces puede que no esté creada para el uso pensado o para adaptarse a determinados desafíos. En el caso del ‘Derecho a la desconexión’ supone una gran oportunidad para regular sobre la forma en la que este nuevo concepto de vida profesional y personal funcionara en la práctica. El actual marco legislativo, tal y como está articulado, puede servir de ejemplo para otros modelos, pero tenemos considerar la madurez regulatoria del país en cuestión, el nivel general de aceptación en la sociedad o masa laboral, el compromiso de las figuras más relevantes y si la legislación es fácilmente extrapolable a otros sectores laborales o trabajadores. La adaptación puede que no sea siempre la mejor respuesta si los modelos no están preparados o disponen de suficientes recursos para que estos cambios tengan lugar. Hemos visto qué ocurre cuando se articula legislación en materia de riesgos psicosociales en algunos modelos en Latinoamérica. La legislación existe, pero no así el cumplimiento o el sistema no dispone de recursos para incentivar el cumplimiento normativo, por lo que la norma carece de toda relevancia. Esto se ha visto igualmente en algunos países en el sudeste asiático, como es el caso

de Indonesia, cuando ha articulado regulación para extender la protección a trabajadores con estrés, máxime cuando esta regulación se erige en un contexto en el que las jornadas de trabajo habituales suelen exceder de más de 48 horas semanales.

Esta es la razón por la cual estamos siendo testigos de un debate a nivel de regulación entre aquellos que están a favor de proporcionar marcos específicos de protección y aquellos otros que piensan que regular cada pequeño aspecto relacionado con nuevas prácticas laborales pueda suponer una carga en el contexto actual de relaciones laborales.

A lo largo del análisis bibliográfico, hemos sido capaces de corroborar en qué grado numerosos estudios han coincidido en identificar como áreas claves de mejora cuestiones relacionadas con el conocimiento y concienciación en seguridad y salud ocupacional, junto con la mejora del cumplimiento legal y normativo de la legislación.

Una de las principales maneras en las que los trabajadores pueden disfrutar de entornos de trabajo seguros y saludables es a través de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de mecanismos de *soft law* es la inspección de trabajo. Pero cuando se trata de asegurar los derechos de los trabajadores relacionados con los riesgos psicosociales, las iniciativas de exigencia de cumplimiento normativo, vigilancia y control normalmente se caracterizan por la inacción en lugar de desarrollar una acción estratégica. Esto principalmente ocurre debido a una falta de priorización y educación por parte de los legisladores y las figuras habilitadas para la exigencia del cumplimiento. En este sentido, las intervenciones correctivas y preventivas, que pueden ser exitosas en otros contextos más relacionados con riesgos de seguridad, tienden a verse debilitadas en estándares de cumplimiento legal o normativo asociado a riesgos psicosociales.

Aquellos modelos nacionales de inspección que abogan por intervenciones unilaterales tienden a chocar con la realidad del lugar de trabajo, dándose el efecto contrario – una intervención en claro declive de estándares en seguridad y salud. La organización europea de inspección laboral, SLIC, está incentivando una estrategia holística para afrontar la falta de un marco común legislativo en este área: ‘La implementación de una estrategia común por la inspección laboral europea para tratar los riesgos psicosociales está restringida por la falta de un marco común legislativo la gestión y evaluación de estos riesgos, junto los diferentes niveles de formación y capacitación de los inspectores en este área, y los niveles de cultura de seguridad y salud de trabajadores y empresarios’ (Dimitrios, 2014). Esta estrategia holística no es algo nuevo que solo pueda ser aplicado a riesgos emergentes en seguridad y salud; estándares internacionales en áreas tales como trabajo decente, trabajadores inmigrantes, cambios demográficos y generacionales o trabajo precario son también campos que están incentivando este enfoque más estandarizado e inclusivo. Una buena parte de esta estrategia también busca facilitar una solución a una de las carencias detectadas en la literatura: ‘las inconsistencias en la formación de los inspectores de trabajo (en un plano teórico y práctico), que provoca deficiencias en la planificación e implementación de una estrategia europea teórica y consistente en la gestión de los riesgos psicosociales’ (Dimitrios, 2014). Este hecho señala la urgente necesidad de mejoras en la formación y guía de los inspectores de trabajo o de seguridad y salud.

Esta deficiencia también ha sido identificada en el estudio *OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia* (Johnstone, et al., 2011) como uno de los principales factores que actúan como una barrera para exigir el cumplimiento legal de los riesgos psicosociales. El estudio identifica tres características de estos riesgos que hacen difícil su adaptación a otras áreas dentro de la inspección laboral:

- Los riesgos psicosociales permanecen invisibles a los lugares de trabajo y la ambigüedad en su definición hace más dificultoso el poder establecer un estándar adecuado de exigencia de cumplimiento normativo.
- Existe una falta de información y formación en aquellos profesionales que tienen algún grado de responsabilidad sobre la exigencia de cumplimiento normativo o legal – lo novedoso de la materia en cuanto al reconocimiento de estos riesgos hace que sea complicado separar su gestión sobre actividades más tradicionales de la inspección de trabajo más centradas en la seguridad.
- La falta de relevancia de los riesgos psicosociales en la regulación en SST, y la falta de claridad sobre donde encaja mejor esta disciplina, si en la regulación en materia de SST, o bajo un marco normativo más relacionado con relaciones laborales (calidad de trabajo, tiempo de trabajo o relaciones industriales).

La otra herramienta que merece resaltar, y que no ha sido estudiada en detalle tal y como la revisión refleja, es el rol potencial de la negociación colectiva en seguridad y salud ocupacional y en aspectos específicos de riesgos psicosociales. En palabras de la profesora San Martin Mazzuconi, 'el convenio colectivo representa una de las fuentes más dinámicas, ricas e inagotables en derecho del trabajo. Por lo tanto, la negociación colectiva puede transformarse en un recipiente natural para la producción de nuevas formas de relaciones industriales que emanen de preocupaciones o percepciones públicas y sociales' (San Martin Mazzuconi, 2010). La necesidad de cláusulas para la mejora de la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, principalmente relacionadas con violencia laboral y acoso han sido recientemente incorporadas en la negociación colectiva. Mas recientes son los casos de algunos estados que han introducido clausulas especificas en iniciativas para la prevención del estrés laboral. Dicho esto, hay una carencia de efectividad y trazabilidad de estos enfoques. De cara a tratar las condiciones psicosociales para la vida laboral y la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, Akhtar y Moore abogan por un rol más proactivo de la unión de trabajadores o sindicación, junto con el fortalecimiento de la negociación colectiva y las políticas empresariales: 'Medidas apropiadas deben asegurarse, a través de medios judiciales, administrativos o legislativos, para que aquellos que se vean afectados tengan acceso a remedios efectivos, que pueden incluir, aunque no de manera única, la compensación'. En su estudio los investigadores profundizan sobre el mercado de trabajo y los impactos tecnológicos en las condiciones de trabajo, reconociendo la forma en la que 'los gobiernos, empresarios y representantes de los trabajadores están reaccionando de forma lenta para capturar estas nuevas realidades' (Akhtar & Moore, 2016).

Uno de los contextos identificados en la investigación que ha carecido de estrategias reguladoras o no reguladoras es la forma en la que los factores psicosociales relacionados con los cambios organizacionales o los procesos de reestructuración en particular han sido tratados. A pesar de haberse demostrado la existencia de impactos negativos en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores asociados con estos procesos (Kieselbach, 2010), es difícil encontrar alguna iniciativa que legisle en esta área. Autores como Michael Quinlan en Australia apuestan por legislación específica para dotar de una protección en relación a los factores psicosociales existentes y aquellos amplificados por los cambios organizacionales: 'Las provisiones generales de protección en legislación de SST deben modificarse para tratar de una manera más explícita las responsabilidades del empresario en acuerdos de empleo casual o no permanente y procesos masivos de reestructuración, como es el caso de los recortes de plantilla (downsizing) y poder guardar un registro del cumplimiento normativo en estas circunstancias' (Quinlan, 2007).

En los últimos años, la inseguridad laboral y el trabajo precario han sido reconocidos como factores de riesgos psicosocial en incremento en los lugares de trabajo de las economías de países desarrollados y en constante evolución de ahí que se les asocian con riesgos emergentes, aunque sean problemáticas que existen desde hace muchos años. A pesar de esta realidad muchas veces obviada, los mercados de trabajo consideran estos riesgos como algo estructural y necesario dentro de las actuales dinámicas de las relaciones laborales y su continua evolución. Esto, por supuesto, no es algo nuevo. Los países emergentes o en vías de desarrollo han hecho de estos riesgos algo intrínseco al empleo; las economías desarrolladas han coexistido con estos factores relacionados con el trabajo, pero se han convertido en factores predominantes como resultado de cambios sociales u económicos, como fue el caso de recientes episodios de crisis financiera (como la que afectó a muchos estados europeos en el 2007), recesión económica o cambios políticos. La inseguridad laboral y el trabajo precario representan temáticas de interés sobre todo a tenor de los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales, y de la economía de plataformas online, por citar un ejemplo. Por otro lado, los niveles de pertenencia a lo que una forma estándar de empleo representa están disminuyendo de forma alarmante, hacia formas de empleo no estandarizadas y, en ocasiones, no reguladas, caracterizadas por la flexibilidad y el trabajo de carácter temporal o discontinuo. La literatura ha vinculado estas nuevas prácticas de trabajo a mínimos niveles de protección en SST, pobres niveles de protección social y con connotaciones de precariedad económica. Por desgracia, los trabajadores tienden a adaptarse a las condiciones de trabajo existentes en el momento, y sabemos que estos factores han tenido un impacto en los entornos de trabajo, aunque no se ha demostrado suficientemente el grado de contribución de la gestión de los riesgos psicosociales a este escenario. Nada nos indica por tanto que estos impactos en la seguridad y salud ocupacional deban ser tratados de forma diferente a cómo se están tratando en otros modelos de gestión de la seguridad social, protección social o de derechos laborales.

Conclusiones

El análisis literario ha ayudado a “dibujar” una línea clara temporal de disciplinas que cubren aspectos relacionados con la protección de riesgos psicosociales: las intervenciones en materia de regulación comenzaron por tratar algunas áreas en el tiempo de trabajo; la violencia y discriminación ha sido cubierta por el derecho de la SST y el laboral; aquellos aspectos más centrados en el estrés laboral han sido protegidos de forma específica por regulaciones de SST. Nuevos aspectos de las relaciones laborales están siendo ahora considerados o revisados (procesos de reestructuración, inseguridad laboral, trabajo precario, nuevas formas de trabajo) y están siendo abordados por diversas disciplinas debido a sus componentes multifactoriales. Los riesgos psicosociales tradicionales tienen ahora una base sólida de investigación científica. Desde un punto de vista normativo, también existen suficientes estudios comparativos legales y de regulación que apoyen la necesidad de intervenciones efectivas. El análisis que se ha llevado a cabo con objeto de esta investigación ha señalado una definición más extensa de salud y bienestar aplicable a los riesgos psicosociales, mucho más apropiada para los actuales desafíos de las condiciones de trabajo. Este es el modelo que parece que las economías industrializadas y modernas están comenzando a incorporar, basado en la robustez de los sistemas de seguridad social, derecho laboral y seguridad y salud ocupacional. Por otro lado, algunos aspectos de las relaciones laborales de la economía global – como el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo – están teniendo una influencia correlativa en la manera en que estas son desarrolladas. En este marco, hay también evidencia científica que señalan el efecto del trabajo y las formas de empleo precario, intensificación del trabajo, o el desdibujamiento entre los límites de la vida profesional y personal, y la dificultad creciente de hacer frente a las relaciones causa-efecto de las demandas de trabajo.

Este contexto resulta particularmente complejo, ya que las estrategias regulatorias para la gestión de los riesgos psicosociales todavía no son consideradas como un mecanismo para facilitar la calidad de las condiciones de trabajo. En su lugar, son vistas como trabas adicionales para la legislación y como algo difícil de implantar a nivel empresarial y organizacional. La ambigüedad de este panorama contribuye a que afloren diferentes formas de comportamientos sociales que obvian la relevancia natural de esta área, a través de un exceso de tolerancia y de una trivialización deliberada que puede hacer que las próximas estrategias a través de la legislación o iniciativas de soft law se conviertan en una empresa complicada.

Otro aspecto vinculado a cambios en el mundo del trabajo y a nuevas formas de trabajo es la emergencia de trabajadores vulnerables y de qué forma los factores psicosociales pueden tener una especial incidencia en ellos. Los trabajadores vulnerables en una economía informal representan un colectivo que requiere de mayor investigación. Como grupo, carecen de peso y relevancia en los mercados laborales, razón por la cual permanecen olvidados por parte del regulador. Algunos ejemplos de esta falta de relevancia son la ausencia de la protección social y el reporte de estos riesgos, así como la incapacidad de requerir protección y prevención en SST. Durante los últimos años, ha habido un movimiento notable por parte de los investigadores dirigido a analizar y anticipar algunos de los desafíos que este colectivo afrontará en el futuro. El trabajo precario y los grupos especialmente vulnerables continuarán, por tanto, siendo un área de mayor investigación requerida, y ya existen datos que demuestran que el concepto de

trabajadores vulnerables contará con un enfoque más centrado e inclusivo en lo que se refiere al género, de cara a poder diferenciar aspectos más inclusivos y diversidad en las demografías.

Algunos autores han expresado una preocupación en cuanto a que la aparición de nueva legislación para tratar los riesgos psicosociales puede suponer una carga excesiva para la gestión de los riesgos psicosociales. Hemos podido ver que esto no es nuevo, si consideramos enfoques previos en el campo del acoso laboral o acoso sexual – un contexto similar de desconfianza se extendió hacia los diferentes actores relacionados con la regulación en este campo.

La gestión de los riesgos psicosociales tradicionales todavía tiene margen de mejora, de acuerdo con la literatura. A pesar de la evidencia regulatoria y académica, todavía existe una desconexión entre las principales figuras involucradas en este proceso, y, como disciplina, todavía permanece de forma amplia en el sector académico y con raíces en economías desarrolladas. Las intervenciones no han sido progresivamente traducidas al sector de las empresas o a economías emergentes o en vías de desarrollo. Tal y como menciona Evelyn Kortum, una de las defensoras que se ha posicionado en un enfoque más consistente e inclusivo de los riesgos psicosociales en los países en vías de desarrollo, ‘uno de los principales desafíos que no tiene una resolución clara será cómo poder abordar los riesgos psicosociales en países en transición económica, en países recientemente industrializados, y en países en vías de desarrollo’ (Kortum, 2007). En pleno 2018, esto todavía figura como una prioridad colectiva a conseguir.

3.1.2 Revisión de regulación: análisis, hallazgos y conclusiones

La globalización está creando una transformación a largo plazo en las relaciones industriales, que está teniendo un efecto en los lugares de trabajo y en la seguridad y salud de los trabajadores. Una de las consecuencias lógicas de estos cambios es la dicotomía que se produce respecto a los beneficios, tales como el incremento de la productividad frente a la disminución de los estándares de protección social. Los documentos analizados a raíz de la revisión de regulación refuerzan la evidencia histórica que resalta el cambio de una tendencia – desde una perspectiva regulatoria basada en riesgos de seguridad a un modelo más amplio que permite tratar los riesgos psicosociales. Los estudios a nivel de regulación se están haciendo eco de estos cambios ya sea analizando aspectos más genéricos como son los riesgos emergentes derivados del uso de TIC’s en el trabajo, donde se analizan nuevos ‘factores psicosociales de riesgo relativos (el tiempo de trabajo y la “hiperconectividad”; la carga de trabajo cuantitativa; la sobrecarga cualitativa; la demanda psicológica de naturaleza cognitiva, etc.)’ (UGT-CEC, 2016) o analizando riesgos desde una perspectiva actualizadora de la problemática, como es el reciente estudio de Eurofound, ‘*Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*’ (Eurofound, 2018).

Esto nos lleva a preguntarnos la siguiente cuestión: ¿de qué forma pueden los riesgos psicosociales encajar en las actuales regulaciones? Para responder a esta pregunta, es interesante primero entender en qué forma operan los marcos regulatorios en la práctica. Están normalmente ‘constituidos por un estatuto habilitante – que expone una serie de principios generales, deberes básicos, obligaciones y algunos requerimientos específicos – que es complementado por normativa subsidiaria (regulaciones, códigos de práctica, decretos, estándares y ordenes) que presentan unos requisitos más detallados para la exigencia del cumplimiento de estos principios generales’ (Fooks, Bergman, & Rigby, 2007). Por lo tanto, esta

sección proporcionará un conocimiento mayor de cómo se articulan los mecanismos tradicionales a nivel de regulación y práctica (por ejemplo, legislación, desarrollo de regulación y estándares), y de cómo estos mecanismos no son idóneos cuando se trata de regular en materia de riesgos psicosociales.

Respecto a la búsqueda de literatura gris, las páginas webs abajo mencionadas fueron revisadas periódicamente para constatar cambios relevantes en enfoques, iniciativas y tendencias tales como el futuro del trabajo, riesgos emergentes, impacto de las TICs, cambios tecnológicos que afecten a las condiciones de trabajo, o el impacto de la digitalización en las relaciones laborales. De entre estas diferentes fuentes, una serie de referencias fueron extraídas: guías, informes, artículos, estudios de caso, capítulos de libros, etc....

Las principales páginas web consultadas para la literatura gris fueron las siguientes:

ILO www.ilo.org/
PEROSH www.perosh.eu/
WHO www.who.int/
NIOSH www.cdc.gov/niosh/
European Agency for Safety and Health at Work <https://osha.europa.eu/>
EUROFOUND www.eurofound.europa.eu/
ETUI, ETUC www.etui.org/ www.etuc.org/
ENWHP www.enwhp.org/
IOSH www.iosh.co.uk
EUROGIP www.eurogip.fr/en
European Commission www.ec.europa.eu/social/healthandsafety
Organizaciones nacionales como HSE, INSHT, DGUV, AUVA, FIOH

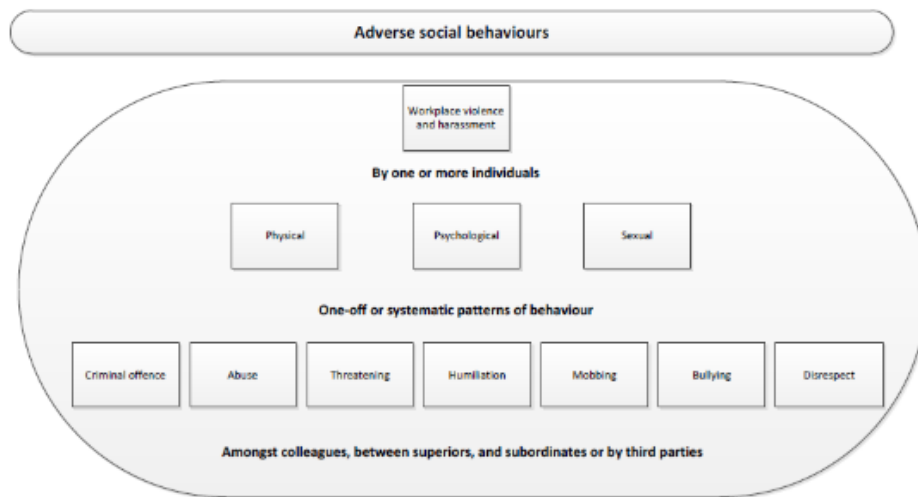
Recursos con datos analíticos consultados:

- WHO, ILO global statistics www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm
- EWCS European Working Conditions Survey www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys
- ESENER-2 European Survey <https://osha.europa.eu/en/tags/esener>
- OSHWIKI <https://oshwiki.eu>
- Open Grey www.opengrey.eu
- ILO-Labordoc, CISdoc, LEGOSH <https://labordoc.ilo.org> www.ilo.org/cisdoc

Access to sources of research knowledge	Website	Newsletter	Social media	Publications
International				
• NIOSH National Institute for Occupational Safety and Health	https://www.cdc.gov/niosh/	Disease Control and Prevention	Linkedin group	NIOSH Science blog
• WSH Singapore	https://www.wsh-institute.sg/	OwLinks	Reference channel	Research reports Data visualisation
• ILO Labadmin-OSH, Futuro of work, decent work		American Newsletter on Occupational World Health	YouTube channel	
• WHO			Fact sheets, infographics	
• ADAPT International				
• European Commission, European Parliament				
European				
• PEROSH Partnership for European Research on Occupational Safety and Health	www.perosh.eu	PEROSH Newslet	Linkedin group	
• EUROGIP	www.eurogip.eu			
• DGVV	Database on occupational safety and health research http://www.dgvv.de/en/rese			
• ETUI, ITUC, and other national trade unions	https://www.etui.org/Publications	j.pottj@etui.org	LinkedIn Cancer and work: eliminate work	FESMIRA Magazine subscription
• EUROFOUND - EWCS	sustainable work, digitalisation	subscriptions@eurofound.eu	EWCS survey	https://www.eurofound.eu
• EU-OSHA - ESENER+Healthy Workplaces	area https://osha.europa.eu/en/	OSHMail newsletter	Wikipedia Linkedin website	Reports, e-guides, int
• EUROGIP	European legislation, digital transformation, http://www.eurogip.fr	contact@eurogip.fr Eurogip infos		
• Bordeaux University Comptresec	comptresec.u-bordeaux.fr/es			
• Institute for Work and Health	www.iwh.on.ca			
• Economic and social research council	Industrial relations, Health			
• Work Foundation	Working conditions, Health and Wellbeing		Blog	Topic reports
• CIPD				
• OECD	Mental Health workplace			

Elaboración propia. Tabla 14. Muestreo de páginas web utilizadas para la búsqueda de información

Las principales fuentes consultadas proporcionaron un panorama impreciso, debido a la falta de definiciones a nivel regulatorio. Uno de los estudios consultados, *'Occupational safety and health in 2040: Four scenarios'* (Ponce del Castillo & Meinert, 2017), menciona esta problemática en el diseño de políticas cuando se manejan incertidumbres, como en este caso, asociadas a riesgos psicosociales como son la violencia laboral, el estrés laboral, burnout o condiciones de trabajo adversas: 'En este campo específico, las políticas preventivas son inexistentes y el nivel de incertidumbre permanece alto. Hasta ahora, la legislación se ha posicionado de una manera reservada cuando se trata de regular cambios en las condiciones de trabajo y en el espectro de SST. El desafío aquí consiste en una aparente reticencia de articular estrategias de prevención y reglas de exigencia de cumplimiento normativo'. Este enfoque conservador, unido a la falta de clarificación, está retrasando cualquier posibilidad de legislación y deliberadamente evitando adaptarse a las condiciones de trabajo actuales. Tal y como Daniel Keats Citron argumenta en su libro *'Hate Crimes in Cyberspace'* (Keats Citron, 2015), la clarificación en el ámbito del Derecho es clave para el desarrollo de regulación exitosa. Solo a través de un diseño claro y estrecho se puede conseguir evitar la malinterpretación o la interpretación en un sentido amplio; según la autora, la claridad en el lenguaje utilizado también es un aspecto clave: 'el legislador debería evitar un lenguaje vago y excesivamente amplio'. Por desgracia, esto es algo que ha estado ocurriendo desde los primeros tratamientos en regulación de riesgos psicosociales a través de la articulación de formas de acoso y violencia laboral. Un buen ejemplo de definiciones claras puede ser encontrado en la definición de comportamientos sociales contrarios:



Comportamientos sociales contrarios
 Violencia laboral y acoso
 Por uno o más individuos
 Física-psicológica-sexual
 Patrones de comportamientos aislados o sistemáticos
 - Ofensa criminal/penal
 - Abuso
 - Amenazas
 - Humillación
 - Mobbing
 - Bullying
 - Falta de respeto

Figura 15. Definición de comportamientos sociales contrarios. (European social partners, 2011)
 Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

A pesar de que el objeto de estudio de Citron es principalmente el acoso online, es interesante extender algunas de las problemáticas que la autora destaca en el contexto de los riesgos psicosociales:

- Falta de claridad en el lenguaje utilizado en la legislación.
- Falta de reporte (comunicación de estadísticas públicas).
- Las leyes deben actualizarse para alcanzar la totalidad de la problemática.
- La necesidad de legislación para educar y transformar actitudes sociales arraigadas.

El objetivo pretendido cuando se examinó la literatura gris fue encontrar enfoques similares o consenso en la extrapolación de tendencias actuales en el tratamiento de riesgos psicosociales que pudieran ser aplicables para riesgos emergentes en esta área. No obstante, el análisis regulatorio también incluyó aquellas tendencias que afectan a riesgos psicosociales emergentes:

- De qué forma la globalización está impactando en las relaciones laborales, creando nuevas formas de trabajo precario, cambios organizacionales (reestructuración y recorte de plantillas) o un aumento de la inseguridad laboral.
- Tendencias en TICs y digitalización que conducen a un aumento de la intensificación del trabajo y un incremento de la presión laboral, con un claro impacto negativo en las fronteras que separan la vida laboral y personal del trabajador y el concepto de tiempo de trabajo.

Este enfoque pretende ayudar a entender mejor hasta qué punto el contexto social, económico y laboral está actuando como desencadenante para la aparición de estos riesgos.

Pregunta de investigación número 1. ¿Son los actuales marcos regulatorios efectivos para tratar los riesgos psicosociales emergentes?

El marco regulatorio más inclusivo que recopila información de base para evidencia a nivel de regulación europea es la estrategia comunitaria de Seguridad y Salud, incluyendo sus respectivas revisiones. Este marco representa una estrategia completa de legislación europea que cubre los riesgos ocupacionales más significativos y proporciona una base de referencia a nivel de definiciones, estructuras y reglas que deben ser implementadas por los estados nacionales. Hasta el marco estratégico 2014-2020, se habían adoptado enfoques conservadores, algunos, desde una perspectiva generalista, como es el caso de la Directiva 89/391/EEC, que introdujo una serie de medidas para incentivar mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, y otras de un carácter más específico, pero no del todo efectivas cuando se trata de llegar a las empresas y trabajadores como son:

- El todavía reciente acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo del 2012.
- La Directiva 2000/43/EC de 29 junio del 2000 que desarrolla el principio de igualdad de trato entre personas independientemente de su raza u origen étnico.
- La Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre del 2000 que establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y en las ocupaciones.
- La Directiva 2002/73/EC del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de septiembre del 2002 que modifica la Directiva del Consejo de 76/207/EEC sobre el desarrollo del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres, así como en el acceso a un empleo, formación vocacional, promoción y condiciones de trabajo.

De cara a proporcionar cierto contexto, es necesario mencionar que los acuerdos marco estratégicos europeos han sido utilizados en las dos últimas décadas como mecanismos públicos de desarrollo y de concienciación para que los estados miembros *difundan el mensaje* a través de marcos estratégicos nacionales en SST o regulaciones específicas de hard y soft law, en algunos casos, con un enfoque específico en riesgos psicosociales tradicionales o riesgos emergentes. ‘Con el objeto de adaptarse al cambio en el trabajo y en la sociedad’ se reflejaba en una de las primeras estrategias comunitarias en SST 2003-2006 (European Commission, 2002). La Comisión Europea destacaba la necesidad de adaptar estos marcos para cubrir de manera tacita los riesgos psicosociales emergentes: ‘El incremento de problemas psico-sociales y enfermedades del trabajo supone un nuevo desafío para la seguridad y salud ocupacional y está comprometiendo recursos para la mejora del bienestar en el trabajo. Las diferentes formas de acoso psicológico y violencia laboral igualmente suponen una problemática particular hoy en día, y requieren de acción legislativa’.

Tal y como se representó con anterioridad a través de una línea de hitos clave en esta temática, y posteriormente a través del análisis de regulación, el acoso y violencia laboral fueron dos de los primeros desafíos tratados como problemática que se esperaba que impactara en las condiciones de trabajo. Después de estos, el estrés laboral, la intensificación del trabajo, han sido designadas como áreas prioritarias a nivel del legislador. La estrategia 2002-2006 fue seguida de ‘*Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007–2012 on health and safety at work*’. Este documento constituyó un enfoque innovador, ya que reforzaba respecto a la anterior estrategia la urgente necesidad de investigación específica en el área de riesgos nuevos y emergentes. Esta necesidad se tradujo en la creación de la iniciativa ‘*NEW OSH ERA initiative (New and Emerging Risks in Occupational Safety and Health – Anticipating and*

Dealing with Change in the Workplace through Coordination of OSH Risk Research' (NEW OSH ERA, 2006). Como resultado de este empeño, se incentivó la financiación de proyectos de investigación relacionados con riesgos psicosociales en el ámbito laboral, junto a la promoción de este tipo de debates en un foro específico centrado en riesgos nuevos y emergentes.

Aparte de este marcado esfuerzo en el plano investigador, la estrategia se concentró en las enfermedades relacionadas con el estrés psicológico, junto con la promoción de la salud y bienestar mental en los lugares de trabajo. El documento tuvo en cuenta, por primera vez, la naturaleza cambiante de los riesgos tradicionales y las nuevas formas de empleo que empezaban a surgir: 'La naturaleza de los riesgos ocupacionales está cambiando en conjunto con la aceleración de la innovación, la aparición de nuevos factores de riesgo (violencia laboral, incluyendo acoso sexual y psicológico, y adicciones) y la transformación de los patrones de trabajo (fragmentación de la vida laboral)' (European Commission, 2007). En este sentido, la estrategia animaba a tratar por primera vez a los riesgos psicosociales de carácter laboral como una prioridad para las agendas de los estados miembros.

La posterior evaluación de la estrategia (COWI, 2013) analizó de manera reactiva algunos factores psicosociales derivados del impacto de la crisis económica sobre las condiciones de trabajo, y, más directamente, en factores basados en tendencias como la incertidumbre, el trabajo precario vinculado al estrés laboral, precaria salud y bienestar mental en el trabajo, junto con el aumento de otros factores:

- Intensificación del trabajo y altas demandas laborales.
- Violencia y acoso en el ámbito laboral.
- Disrupción de la conciliación entre la vida personal y profesional.

Es interesante el poder analizar en qué grado la anteriormente citada crisis económica y social afectó a las condiciones de trabajo. Eurofound analizó esta cuestión en mayor detalle en su informe '*Impact of the crisis on working conditions in Europe*' (Eurofound, 2013). El estudio confirmó un incremento de las condiciones de inseguridad laboral y de los niveles de carga de trabajo, así como de estrés laboral relacionado con la gestión del cambio y los procesos de reestructuración; y un aumento considerable de los niveles de acoso, bullying y mobbing. Este contexto de crisis se caracterizó por un periodo de ausencia de nueva legislación (a excepción de legislación para la protección del empleo) y de apatía regulatoria como forma de reacción a estas condiciones. El actual panorama global está marcado por un patrón similar, basado en el trabajo precario con relación a las nuevas formas de empleo y fórmulas de contratación laboral. Será revelador el poder explorar en qué forma la ausencia de acción legislativa a nivel europeo puede tener un impacto en los actuales lugares de trabajo, donde la prevalencia de los riesgos psicosociales se está convirtiendo en una nueva realidad.

Esta tendencia de inacción legislativa en SST y en las relaciones laborales está sufriendo ciertos cambios en los últimos 5 años con la implementación de la estrategia europea de Seguridad y Salud 2014-2020 y el reciente desarrollo del Pilar de Derechos Sociales, junto con directivas propuestas en conciliación laboral y condiciones de trabajo transparentes y predecibles. Para este propósito es necesario profundizar sobre la primera de las iniciativas mencionadas:

La estrategia europea de Seguridad y Salud 2014-2020 de la Comisión Europea: el actual marco estratégico tiene lugar durante un periodo agitado en regulación, tal y como se resumen en la tabla 15:

DESARROLLOS		DESAFÍOS
REFIT Evaluación del Consejo Directiva 89/391/EEC 23	Estrategia europea en seguridad y salud 2014-20	Digitalización e implicaciones en la SST
Pilar Europeo de Derechos Sociales		Violencia y acoso laboral
Nueva Directiva equipos de protección individual 2016 Directiva maquinaria 2006/42/EC		Salud y bienestar mental
Revisión Directiva 2004/37/EC carcinógenos o mutágenos en el trabajo		¿Directiva en estrés laboral?
Directiva de campos electromagnéticos 2013/35/EU		Trabajadores vulnerables (inmigrantes, temporales o trabajo no declarado)
Simplificación de REACH		Conectar con las pequeñas y medianas empresas
RSC y Sostenibilidad		Cáncer ocupacional
Sistemas de reporte en SST ISO 45001		Envejecimiento
Directiva sobre condiciones de trabajo predictivas y transparentes		

Tabla 15. Panorama de desarrollos y desafíos en regulación europea en SST. (Elaboración propia)

El actual marco estratégico trata de hacer hincapié en el impacto de los cambios en la organización del trabajo y en la forma en la que se trata la salud mental en el trabajo, ambos factores pueden resultar en la disposición de mejores estrategias para abordar los riesgos psicosociales. También destaca por primera vez la utilización de estrategias no legislativas como una forma de complementar la falta de información veraz en el reporte de accidentes y enfermedades con un claro vínculo con factores de riesgo psicosocial, esto incluye, entre otras actividades, 'fijarse en otros modelos como referentes, la identificación y el intercambio de buenas prácticas, el aumento en la concienciación, o la articulación de normas voluntarias' (European Commission, 2014), que, en definitiva, demuestren el esfuerzo en el aprendizaje mutuo y en el desarrollo de iniciativas no legislativas. El marco estratégico establece que 'las tecnologías cambiantes, hacen necesario el recoger y evaluar nueva evidencia científica, para identificar en qué forma se pueden tratar los riesgos nuevos y emergentes'. No obstante, este hecho no ha sido logrado de ninguna manera en el supuesto de los riesgos psicosociales emergentes. EU-OSHA, en su rol de organismo de apoyo y facilitador de este marco estratégico, toma esta prioridad como parte de su actual programa estratégico (EU-OSHA, 2013), al incluir actividades de predicción en su sección de gobernanza a través de las siguientes actividades:

- identificación y anticipación de desafíos nuevos y emergentes en SST;
- proporcionando instrumentos para los reguladores, investigadores e intermediarios en el ámbito laboral para tratar de forma adecuada los futuros desafíos identificados;
- explorando la mejor forma en la que transferir los resultados de estas actividades de predicción en el desarrollo de regulación.

El marco carece de claridad acerca de cómo hacer llegar ese mensaje al ámbito empresarial, aunque si proporciona ciertas directrices genéricas sobre lo que se debe hacer y que modelos representan buenas prácticas. Además, siendo realistas, el definir objetivos basados en el corto plazo (5 años) puede parecer poco realista para algunos de los desafíos identificados. Un programa o estrategia de 10 años podría ser algo más factible para garantizar un enfoque más proactivo, en lugar de un posicionamiento más reactivo en la gestión de riesgos psicosociales.

La estrategia es consistente con la idea mantenida acerca de una definición genérica de riesgo ocupacional que incluya la salud psicosocial junto a la salud mental. Esto viene acompañado de una definición más completa del deber de protección – en este contexto el empresario actuara como garante de la salud y seguridad del trabajador en cada aspecto relacionado con el trabajo. Existe evidencia en este sentido que los estándares nacionales, europeos e internacionales analizados pueden garantizar niveles de protección en riesgos psicosociales tradicionales, aunque carezcan de definiciones o articulación específica en estrés laboral, o intensificación del trabajo (Observatorio de riesgos psicosociales de Andalucía, 2007). En algunos países, las disposiciones nacionales en regulación van más allá de las directivas europeas (ya que están representan un marco regulatorio de mínimos que puede ser complementado), al especificar la necesidad de los empresarios de actuar contra los factores provenientes de riesgos psicosociales que puedan causar estrés laboral (este es el caso de países como Bélgica, Dinamarca, Alemania, Países Bajos o Suecia). Algunos estudios de derecho comparado, como el informe *'Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América'* (García Jiménez, de la Casa Quesada, & Molina Navarrete, 2011), presenta una clasificación sistemática global de marcos regulatorios que tratan los riesgos psicosociales:

- Primero se centran en aquellos modelos nacionales que han desarrollado marcos legislativos específicos para diferentes riesgos psicosociales (principalmente violencia laboral y acoso), a través de la actualización de sus estrategias y del desarrollo de regulaciones específicas – este es el caso de países como Finlandia, Suecia, Bélgica, Francia y Canadá.
- La principal opción adoptada por países como Alemania, Australia o Países Bajos es la de basar sus respectivos marcos regulatorios en exigencia de cumplimiento normativo, pero no de manera específica, por lo que se aplica de la misma manera que para cualquier otro riesgo – esto es definido como un modelo indiferenciado.
- La tercera vía es aquella que se articula sobre la legislación vigente para tratar los riesgos psicosociales sin tener en cuenta la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones. Estos modelos requieren el cumplimiento normativo efectivo a través de los marcos regulatorios establecidos – este es el caso países como Irlanda o Reino Unido.

Parece también justo decir que los autores mencionan el modelo que es utilizado en países como Italia o Francia, donde existen marcos diversificados caracterizado por su complejidad en la forma en la que los reguladores desarrollan la regulación para tratar los riesgos psicosociales. En este contexto, los marcos regulatorios pueden conducir a enfoques innovadores a través de nuevas actas o disposiciones, como el reciente *'Derecho a la desconexión'*; a través de legislación

genérica en respuesta a lo que ha sido desarrollado a través de la Directiva europea en SST; o, más específicamente, cuando ambos países hicieron del acuerdo marco en estrés laboral una norma de obligado cumplimiento para los lugares de trabajo. Los autores consideran esta fórmula como válida para articular la protección en relación con otro tipo de riesgos psicosociales.

De estos ejemplos, se deduce que se requiere de un mejor alineamiento entre la regulación y los riesgos psicosociales. Esta integración puede tener lugar de una manera reactiva, tal y como ocurrió durante la reciente crisis europea económica y social; o puede darse de una manera más anticipativa y proactiva, tratando cambios actuales y futuros en el mundo del trabajo. La legislación acorde a los tiempos y efectiva para el propósito inicialmente creado constituye, por tanto, un desafío, y llevara tiempo el analizar el éxito de las iniciativas actuales que han sido recientemente adoptadas.

De acuerdo con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 'Todos los trabajadores tienen el derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad'. La mayor parte del análisis con relación a la pregunta de investigación ha sido analizada desde la perspectiva europea, tratando de revisar cuán lejos la responsabilidad tiene que progresar para cubrir adecuadamente estos riesgos. Llegados a este punto, es relevante clarificar la forma en la que la Corte Europea de Justicia (ECJ) está tratando algunas de estas cuestiones. Tal y como se ha explicado, todavía existe una falta de interpretación de casos y demandas relacionados con aspectos generales de riesgos psicosociales en los que la Corte Europea de Justicia ha tomado parte, lo que hace que los casos de enjuiciamiento sean bajos y distan lejos de ser efectivos. Solo unos pocos casos vinculan la aplicación de directivas de SST/legislación al deber de protección del empresario en riesgos psicosociales. Debido a esto, es difícil determinar si los mecanismos de protección disponibles o los sistemas de protección son los adecuados y funcionan. Desde el análisis de la regulación, se encontró una tendencia de interpretación positiva de la directiva de SST en aspectos relacionados con la protección y compensación de riesgos psicosociales. El European Trade Unión Confederation (ETUC) tiene en cuenta esta interpretación de manera específica para el estrés laboral y la violencia laboral en el informe '*Stress at work and EU legislation/case law: to be or not to be in?*' (ETUC, 2005) señalando que la Directiva marco 89/391/EEC no cubre de manera explícita el estrés laboral o la violencia laboral y el acoso porque no se hizo referencia a los mismos en el texto de la Directiva. Por el contrario, el informe refiere a una cobertura no directa a través de las directivas individuales (Pantallas de visualización de datos, Tiempo de trabajo o directivas de Maternidad), ya que también protegen aspectos clave de estrés laboral y/o estado de salud física y mental de forma más clara.

En este sentido, la Corte Europea de Justicia aboga por una definición legal amplia de los riesgos de seguridad y salud ocupacionales, a través de una interpretación más laxa de los conceptos 'entorno de trabajo', 'salud' y 'seguridad', aceptando todos los factores físicos y psicológicos. Esta definición más integradora también se extiende a aquellas directivas con puntos de unión a los factores psicosociales. Esto tiene su confirmación practica en la sentencia de la Corte Europea de Justicia C-49/00 *Commission vs. Italy* (C-49/00 - Commission v Italy , 2001) que declara que 'la enumeración de riesgos para la seguridad y salud en esta Directiva no es exhaustiva y por lo tanto va más allá de aquellos explícitamente mencionados':

‘En base al propósito de la Directiva 89/391 respecto de la introducción de medidas para incentivar mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, y que de acuerdo con su lectura número 15, aplica a toda clase de riesgos, y de la redacción del artículo 6(3)(a) por tanto, se entiende que los empresarios están obligados a evaluar todos los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Además, los riesgos laborales que deben ser evaluados por los empresarios no son fijos o permanentes, sino en continuo cambio, particularmente en lo relacionado con el progresivo desarrollo de las condiciones de trabajo y la investigación científica sobre esos riesgos’.

De manera similar, la Corte Europea de Justicia también ha reconocido en algunos casos (como *Abdelkader Deltas* - caso C-14/04; *The Queen contra Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Unión BECTU* - case C-173/99, *Case C-313/02 Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* - case C-313/02, entre otros) que, las cláusulas de la Directiva relacionadas con el máximo de tiempo de trabajo, descanso vacacional retribuido y periodos de descanso mínimos; ‘constituyen reglas de derecho social comunitario de especial importancia, con respecto a las cuales todos los trabajadores deben de beneficiarse como un requisito mínimo necesario para asegurar la protección de su seguridad y salud’ (Eurofound, 2015). No cabe duda de que esto refuerza el posicionamiento que argumenta que la legislación en SST es válida para el propósito creado en lo relacionado a la protección de trabajadores para cubrir todos los aspectos de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, incluyendo aspectos mentales y/o sociales de la salud, así como cuando aquellos factores tengan lugar como consecuencia de cambios en las condiciones de trabajo, impacto de la tecnología, etc.... Por lo tanto, se deduce que la agenda regulatoria en esta área está mandando el mensaje que apuesta por los actuales marcos regulatorios en detrimento de requerir nueva legislación.

Este argumento es apoyado por Loic Lerouge, que contribuye al debate, reforzando la idea de lo complejo de la materia y la dificultad de poder abordarlo por diferentes profesionales, debido a que los profesionales legales se les pone en circunstancias incómodas cuando se trata de integrar los riesgos psicosociales en los sistemas regulatorios (Lerouge L. , 2013). También resalta la importancia de las demandas y casos legales/jurídicos como un mecanismo clave para conducir la compensación y protección de los riesgos psicosociales cuando el marco regulatorio no es claro. Estas fórmulas pueden proporcionar a los profesionales del derecho interpretaciones que favorezcan la extrapolación de la actual legislación para cubrir estos riesgos. Lerouge basa su posicionamiento en hacer de la ley y el Derecho un instrumento clave para tratar los riesgos psicosociales, junto con el apoyo de los juzgados u otras figuras análogas legales (Lerouge L. , 2014) tal y como se muestra en la figura 16 debajo:

PROTECTIONS CONSTITUTIONNELLES

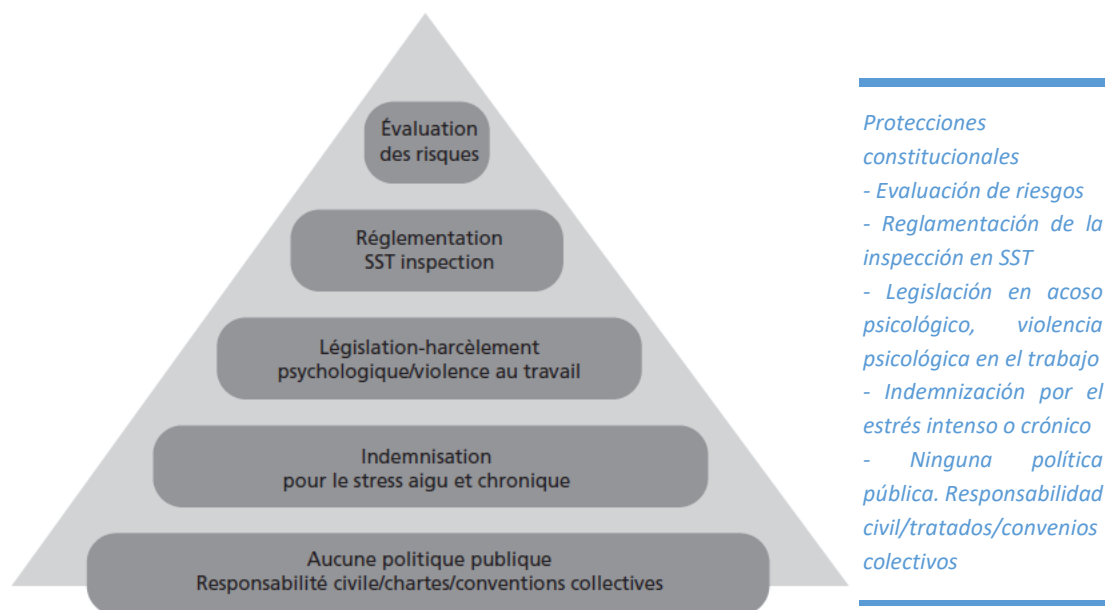


Figura 16. Tipología de políticas públicas para la regulación de riesgos en el trabajo (Lerouge L. , 2014)
Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

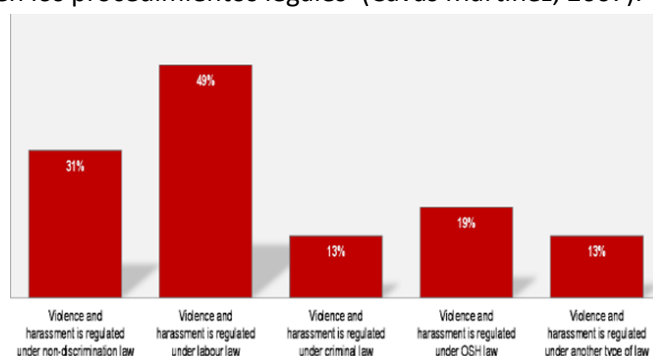
Con respecto a la cuestión de si la regulación debe adaptarse a los cambios en la sociedad y en el ámbito profesional, el autor remarca la necesidad de un ejercicio de modernización a través de la modificación de los sistemas de seguridad social y compensación o aseguramiento, de cambios en la exigencia del cumplimiento normativo y de los procedimientos judiciales que requerirán de cambios lógicos a través de la legislación. En este sentido, la legislación debe actuar como el eje impulsor para adaptar problemáticas en los actuales sistemas, ya que de otra manera los riesgos psicosociales pueden seguir siendo obviados en los procesos regulatorios, legales o de negociación. Para que esto pueda ocurrir, parece acertado analizar los más recientes paralelismos en materia de regulación, como es el caso del acoso moral. Este riesgo psicosocial es posiblemente uno de los más representativos en términos de número de procesos judiciales, por lo que debería ser objeto de estudio analizar si iniciativas futuras para los riesgos psicosociales emergentes deberían seguir las mismas directrices que las utilizadas para la protección y compensación en casos relacionados con el acoso moral.

El autor también defiende un reconocimiento legal más integrador de la salud mental para aquellas condiciones que han sido creadas o agravadas a consecuencia del trabajo, como es la depresión, así como las potenciales causas de suicidio, estrés laboral, burnout y demás manifestaciones somáticas de riesgos psicosociales (trastornos musculoesqueléticos o desordenes de corazón) (Lerouge L. , 2014). Esto podría facilitar el establecimiento de sistemas de protección efectivos en lugar de ocultar la cobertura médica asociada a estos trastornos bajo otros mecanismos (como por ejemplo el uso indebido de la salud pública). Finalmente, el autor estimula el debate y la reflexión al manifestar que la regulación que se articule para el propósito establecido puede no ser la panacea para aquellos estados que opten por el desarrollo de nuevos sistemas legales, ya que, como hemos visto anteriormente, algunos países con regulación específica carecen de implementación efectiva (Italia y Hungría), mientras que otros

(como es el caso de Irlanda y Reino Unido) tiene resultados más efectivos a través de mecanismos soft law.

Otros ordenamientos nacionales, como es el caso del belga, ubican el tratamiento de la violencia y el acoso en un marco más generalista de riesgos psicosociales, que pueden también abarcar los riesgos psicosociales emergentes. En lugar de articularlos de forma individual, el legislador se asegura que los empresarios tengan que reconocer la violencia y el acoso de igual manera que otros riesgos para la seguridad y salud. Este marco regulatorio será tratado de manera específica como un modelo innovador, ya que proporciona un escenario más claro, basado en definiciones completas, y un mejor alcance de la compensación y el aseguramiento.

Cabe también preguntarse de qué forma los trabajadores serán capaces de establecer demandas o procesos judiciales en los que los riesgos psicosociales estén incluidos a través de protección social básica y derechos laborales. Esto, sin duda alguna, es difícil de concretar, teniendo en cuenta la manera en la que las relaciones industriales están evolucionando. Cambios severos están afectando a la manera que se percibe la relación empresario-trabajador en la práctica y esto constituye la principal razón de que sea atribuida a una agenda regulatoria incierta, como ha sido recientemente reflejado por la OIT en su programa 'Futuro del trabajo'. Esta iniciativa tiene un foco de especial atención en los cambios globales en las condiciones de trabajo, en particular en lo que se refiere al estudio de la evolución de la naturaleza del trabajo a consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías y el impacto de las TICs. En la actualidad, el debate está más centrado en la defensa de los derechos básicos laborales en lugar de aspectos más relacionados con la seguridad y salud. Esta disciplina será tratada con mayor profundidad en una siguiente fase, tal y como ocurre con otras tendencias sociales y económicas. Este es un debate necesario, ya que la situación dista mucho de estar cercana a una solución. La mayoría de estudios consultados confirmaron que la protección social, la seguridad social, las jurisdicciones civil o criminal no son mecanismos adecuados para tratar los riesgos psicosociales como hoy se definen tal y como se demuestra en la figura 17 debajo a raíz de un estudio global de la OIT; 'cuando se trata de acciones encaminadas a la compensación legal o cumplimiento normativo, todavía hay margen de mejora a través de la consolidación y estandarización en los procedimientos legales' (Cavas Martinez, 2007).



La violencia y el acoso se regula mediante legislación no discriminación

La violencia y el acoso se regula mediante legislación de derecho del trabajo

La violencia y el acoso se regula mediante la jurisdicción penal

La violencia y el acoso se regula mediante legislación de seguridad y salud

La violencia y el acoso se regula mediante otro tipo de legislación

Figura 17. ¿Qué tipo de legislación aplica a la violencia y acoso? (ILO, 2017)

Pregunta de investigación número 2. ¿Deben las respuestas regulatorias adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales emergentes?

‘Dada la naturaleza de constante evolución del mundo del trabajo, la SST es por necesidad un área en la que medidas adecuadas preventivas y protectoras deben ser desarrolladas de manera continua para tratar riesgos nuevos y emergentes y situaciones inherentes en avances tecnológicos y científicos, así como cambios a nivel socioeconómico’ (ILO, 2010). A este respecto y tal y como se ha explicado antes, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona una definición de ‘nuevos riesgos para la SST’ o nuevo riesgo ocupacional:

- riesgos que eran desconocidos previamente y causados por nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos tipos de trabajo, o a raíz de cambios sociales u organizacionales;
- un problema preexistente que se considera como un nuevo riesgo debido a un cambio en las percepciones públicas;
- nuevo conocimiento científico que permite que una materia antigua sea considerada como un riesgo.

Una definición similar de nueva enfermedad profesional es aquella que:

- nuevas enfermedades debido a cambios en el trabajo y condiciones de trabajo;
- nuevos riesgos con origen en agentes conocidos.

Si tenemos en cuenta estas dos definiciones se puede llegar a pensar que los riesgos psicosociales, como es el caso del estrés laboral/ocupacional o bullying, podrían encajar en estas definiciones. Al parecer ese no es el caso, si tenemos en cuenta algunos de los documentos analizados que tratan esta temática. En este sentido, los informes de la OIT *Schedule of Occupational Diseases, ILO Psychosocial Guidance 1986 and the R194 - List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194) Recommendation concerning the List of Occupational Diseases and the Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases* señalan que la necesidad de actualización periódica en enfermedades profesionales o listas de enfermedades debe depender de nuevos factores de riesgo, de un incremento del reconocimiento a nivel nacional e internacional, junto con la disponibilidad de evidencia científica robusta.

Por el momento, existe una tendencia en algunos esquemas avanzados de compensación de trabajadores de incorporar los desórdenes mentales y de comportamiento como implícitos dentro de esos listados. Posiblemente el supuesto más representativo que ha tenido un consenso internacional ha sido el caso del trastorno por estrés postraumático como una enfermedad oficialmente reconocida, aunque no fuera inicialmente incluida en los marcos europeos relevantes en esta materia como es el Plan europeo de enfermedades profesionales. El debate, en cambio, es más difuso en aquellos trastornos psicológicos en los que el nexo laboral no es tan obvio u aparente (cualquier otro tipo de trastorno mental o de comportamiento, cuyo nexo sea establecido a raíz de la exposición a factores de riesgo provenientes de actividades

laborales y del trastorno mental desarrollado por el trabajador). El estrés laboral es todavía el único riesgo psicosocial incluido en los sistemas de compensación analizados a raíz del análisis regulatorio. En resumidas cuentas, el presupuesto para que una enfermedad profesional sea incluida en dichos listados es disponer de una definición precisa, y poder después demostrar la relación entre la exposición y el vínculo laboral. Como ejemplo de esto, los trastornos mentales atribuidos al estrés laboral tienden a seguir este tipo de estructura (Australian Safety and Compensation Council, 2006):

- trastorno de estrés postraumático;
- burnout;
- desórdenes de ajuste;
- depresión y ansiedad.

El criterio usado por la OIT para decidir de manera específica qué enfermedades deben ser consideradas en las futuras actualizaciones del listado se basa en las siguientes premisas: existe una relación causal con un agente, exposición o proceso laboral específico; el hecho ocurre en conexión con un entorno laboral específico y/o en determinados sectores; ocurren entre grupos de trabajadores que destacan por una frecuencia que excede el promedio de incidencia con respecto al resto de población; la existencia de evidencia científica de un claro patrón de enfermedad seguida de exposición y credibilidad de la causa (ILO, 2010). Históricamente, ha existido cierto consenso en la justificación de la razón por la que los riesgos psicosociales no estuvieran incluidos como enfermedades profesionales que no es otra que las dificultades para conectar el aspecto ocupacional, con el no ocupacional o aspectos personales de salud que pueden estar presentes en estos riesgos. En la actualidad, esta creencia está sujeta a posibles cambios si dejamos de obviar el incremento significativo de los trastornos mentales y de comportamiento en el ámbito laboral. Este debate surge en el momento adecuado y se centra en saber si se deben o no incorporar a los próximos cambios en los listados. Por el momento, las enfermedades profesionales relacionadas con riesgos psicosociales son tratadas a través de los siguientes enfoques:

- Posibilidad de reconocimiento de trastornos mentales de origen laboral como una enfermedad profesional en el sistema de listado de enfermedades profesionales.
- Posibilidad de reconocer la enfermedad profesional en el sistema complementario.
- Ausencia de reconocimiento como enfermedad profesional (este es normalmente el supuesto asociado a los riesgos psicosociales tradicionales).

La forma en la que estos enfoques están teniendo lugar brindan la posibilidad de discutir sobre cómo dirimir cambios futuros en las condiciones de trabajo. A pesar de ello, el progreso en esta materia es limitado. Eurogip discutió recientemente acerca de estas posibilidades y su desarrollo con más detalle en un estudio comparativo independiente que cubrió los marcos regulatorios de 10 países europeos. El estudio señaló la falta de consenso en la cuestión relacionada con el reconocimiento de los trastornos mentales de origen laboral, como enfermedades profesionales, desde una perspectiva europea (Eurogip, 2013). El estudio también identificó dos barreras actuales para que los riesgos psicosociales puedan ser tratados como enfermedades profesionales:

- La primera es la complejidad de la relación causal entre el trabajo y la enfermedad; bajo esta creencia ¿deberían ser las condiciones ocupacionales/laborales el único factor determinante de la enfermedad profesional?
- La complejidad que conlleva la falta de estandarización en la definición de riesgos psicosociales, junto con la dificultad en proporcionar un contexto para la relación causal articulada para los propósitos de reconocimiento y compensación.

El estudio concluye que muy pocos países están reflejando de alguna manera la cobertura e inclusión de los trastornos mentales desde una perspectiva de riesgos psicosociales. Los países que comparten este enfoque son aquellos que ya han reconocido esos riesgos como enfermedades profesionales. El informe también contempla las diferentes maneras en las que los diferentes actores, gobiernos, grupos de interés políticos y sociales, y organizaciones de aseguramiento, están enfrentándose a la tarea de tratar los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales debido a la naturaleza multifactorial natural de los trastornos mentales.

Aquí de nuevo, el contexto de definiciones y terminología cobra importancia. Eurogip ayuda al entendimiento sobre el origen de la definición estandarizada de enfermedad profesional: 'concepto inicialmente creado para propósitos de aseguramiento (y no para propósitos preventivos). El sistema de aseguramiento de enfermedades profesionales, por tanto, refleja un compromiso social y político' (EUROGIP, 2015). Este concepto obedece a una definición más relacionada con los sistemas de seguridad social, sin considerar el criterio médico o científico que tienen una base más robusta en materia de riesgos psicosociales. El análisis regulatorio aquí ha puesto de relieve la necesidad de comprender en qué forma el reconocimiento de las enfermedades profesionales podría funcionar para que enfermedades del trabajo que traigan causa de riesgos psicosociales, puedan ser consideradas enfermedades profesionales.

Desde una perspectiva internacional, la OMS y la OIT, y a nivel europeo, la Comisión Europea, pueden actuar como las principales fuentes de referencia fiables en el diseño de modelos de listados internacionales de enfermedades profesionales. Estos modelos ayudan a facilitar directrices a los miembros para el refuerzo de dichos listados a través de regulación. El análisis regulatorio encontró cierto consenso al señalar la ausencia de datos en riesgos psicosociales tradicionales y emergentes como una de las principales barreras que hacen que estos riesgos no obtengan la suficiente legitimidad a nivel regulatorio. Por lo que, en resumen, los actos de provisión de información y datos actúan como un catalizador para que esta materia este vigente en la agenda legislativa y de sistemas de seguridad social, y puede potencialmente hacer que esta materia objeto de estudio gane visibilidad en los entornos de trabajo y se convierta en algo más tangible para las percepciones de los trabajadores y empresarios.

Si volvemos a la definición proporcionada por una de las fuentes anteriormente mencionadas, la Comisión Europea, los riesgos psicosociales podrían integrarse de cara a ser considerado como enfermedades profesionales: 'Un nuevo riesgo ocupacional puede ser el resultado de una materia ya existente desde hace tiempo que se considera de nuevo como un riesgo debido a un cambio en las percepciones públicas o sociales, este podría ser el caso para el estrés laboral y

bullying, o aquellos nuevos riesgos que eran del todo desconocidos debido a cambios que surgen en las condiciones de trabajo, normalmente asociados al impacto de la tecnología' (European Commission, 2004). En este sentido, se debe mencionar que, por desgracia, existe una ausencia de trabajos empíricos que estudien el impacto de percepciones públicas o sociales en riesgos psicosociales. Esto ha sido reflejado tanto en la revisión de literatura como de la regulación, y sigue siendo un área que requerirá mayor investigación. Sabemos que los riesgos relacionados con seguridad están determinados por el nivel de exposición y la relación con el factor ocupacional está científicamente determinada a través de la inclusión en listados oficiales. En el supuesto de la exposición de los riesgos psicosociales, la situación es mucho más compleja – la mayoría de estos riesgos requieren de una exposición a largo plazo, junto con una condición declarada que evidencie que la exposición puede causar problemas de salud, aunque sabemos que, por el momento, este nexo causal es difuso.

La Recomendación 2003/670/EC2 que cubre el Plan europeo de enfermedades del trabajo no se centra de manera específica en nuevas enfermedades profesionales u ocupacionales, pero establece los principios generales que relacionan la aparición de nuevos riesgos profesionales con el desarrollo de nuevas enfermedades del trabajo u enfermedades profesionales. La Recomendación también considera que aquellos requisitos para el reconocimiento oficial serán aplicables a trastornos de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo. Dos vías principales se deducen de este documento: la primera es la reforma para que la actualización del sistema de enfermedades profesionales se adapte a las realidades del siglo XXI; la segunda consiste en reforzar la idea de incertidumbre en el nexo causal laboral, teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo no siempre constituyen la principal causa que contribuye al desarrollo de un trastorno mental de un trabajador.

Los hallazgos obtenidos a través del análisis sugieren, que las enfermedades profesionales surgidas a raíz de las circunstancias del trabajo serán una prioridad en las agendas de los reguladores en los próximos años, así como la necesidad de armonización de marcos nacionales e internacionales de enfermedades profesionales de cara a mejorar el actual sistema de reconocimiento y de compensación. Será también interesante poder estudiar de qué forma estas iniciativas impactarán sobre las actitudes y percepciones sociales de esta problemática tal y como el informe de ETUI *Women and Occupational Diseases in the European Unión* evidencia cuando aborda algunas de las tendencias que legitimarán la estandarización de enfermedades profesionales (Tieves, 2011):

- *‘Las nuevas tecnologías y la reacción a estos desarrollos por parte de diversos grupos pueden conducir a un aumento de la notificación y diagnóstico de enfermedades profesionales.*
- *Las leyes y las decisiones legales relacionadas con el establecimiento de compensación financiera pueden conseguir una mayor atención a la pregunta de si un trastorno es o no relacionado con el trabajo.*
- *Los trastornos ocupacionales tienen propensión a ser reconocidos durante periodos de inestabilidad económica y pérdida potencial de empleo.*
- *El interés médico en los trastornos causados por riesgos en el entorno laboral puede ser provocado por reacciones públicas a riesgos en el entorno similares presentes en el ámbito no profesional.*

–El aumento de la especialización de profesionales médicos y la consiguiente competición para la obtención de autoridad profesional, estatus, y recompensas financieras pueden ser factores determinantes en moldear las percepciones de los profesionales médicos acerca de la conexión entre los trastornos y las actividades profesionales’.

Todos estos argumentos contribuyen a legitimar de alguna manera que los riesgos psicosociales puedan llegar a ser incluidos dentro de las enfermedades profesionales. Por el momento, esta mecánica no está establecida como el proceso adecuado para que sean incorporados, aunque cambios drásticos en las condiciones de trabajo pueden forzar modificaciones en los marcos de la misma manera que ocurrió en el pasado con la inclusión del trastorno por estrés postraumático en el listado de enfermedades profesionales. Se puede, por tanto, afirmar como conclusión, que una vía válida para dotar de mayor dinamismo al actual concepto de listado de enfermedades profesionales pasaría por abandonar políticas estáticas y restrictivas en favor de ejercicios de actualización periódicos. Esta transformación debería tener lugar junto a otro tipo de medidas como son la mejora de los mecanismos de recogida de información y la fiabilidad de las fuentes de información de cara a “alimentar” regulaciones efectivas que puedan tratar cambios en riesgos de salud ocupacional.

Para poder entender mejor de qué forma los marcos regulatorios se mantienen actualizados, habida cuenta de la evolución de los riesgos psicosociales hacia otro tipo de riesgos emergentes, es necesario reconocer de qué forma se podría articular a través de regulación europea, el proceso general es descrito en las figuras 18 y 19 debajo. Como sabemos la legislación europea funciona a través de directivas generales, directivas sobre riesgos específicos, directivas específicas de un sector o por tipo de trabajador (DG Employment, 2015). Esto suele provenir del resultado de una priorización de riesgos que tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

- número de trabajadores expuestos;
- duración del tiempo de exposición;
- efecto del riesgo en el trabajador;
- probabilidad de consecuencias para los trabajadores.

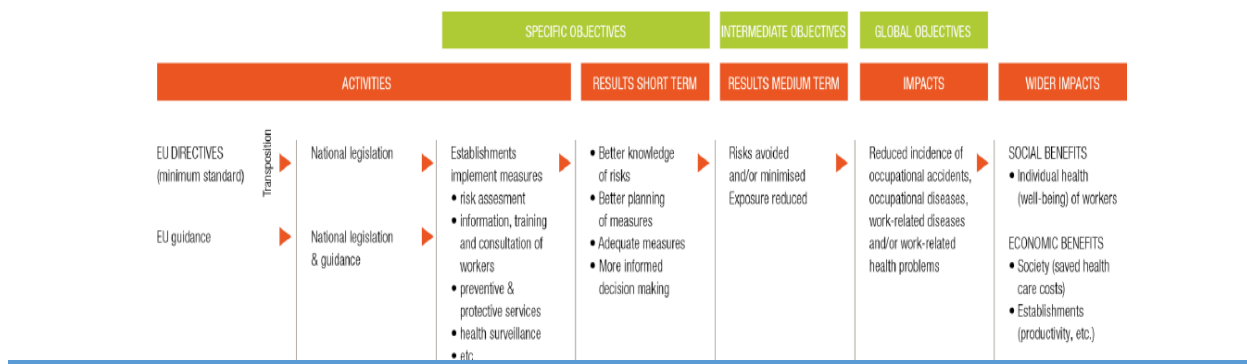
Los riesgos psicosociales emergentes también pueden ser desarrollados mediante regulación ‘soft law’, es decir, a través de códigos de conducta de empresas, convenios colectivos o cláusulas individuales en los contratos laborales, sin necesidad de un marco legislativo específico. De acuerdo con la revisión de regulación, existe una creencia en que los mecanismos relacionados con regulación o aquellos más vinculados a soft law pueden ser adecuados al fin establecido cuando se trata de riesgos tradicionales emergentes. Este fue claramente el caso del Acuerdo marco europeo para el estrés laboral.

No obstante, es necesario mencionar otra tendencia en legislación, en la que las directivas o leyes pasan por un ejercicio de reforma para mejorar o simplificar partes específicas de la norma. Sin embargo, el análisis regulatorio a este respecto muestra cierta preferencia por los actuales mecanismos legislativos (evitando ejercicios de simplificación), ya que reducir la complejidad de la regulación no siempre garantiza mejor calidad en el cumplimiento normativo.



Cobertura en el mercado laboral
 Accidentes y enfermedades ocupacionales
 Riesgos-Medidas-Impactos en el trabajo-Impactos en la SST-
 Evaluación de importancia, efectividad y coherencia
 Implementación y cumplimiento
 Recogida de información: informes, datos y entrevistas
 Factores externos

Figura 18. Pasos en la metodología de evaluación (DG Employment, 2015) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.



Objetivos específicos-Objetivos intermedios-Objetivos globales
 Actividades-Resultados a corto plazo-Resultados a medio plazo-Impactos-Impactos más amplios
 Directivas europeas (estándar mínimo), directrices europeas – transposición
 Legislación nacional y directrices
 Desarrollo de medidas: Evaluación de riesgos, información, formación y consulta de trabajadores, servicios de prevención, vigilancia de la salud
 Mejor conocimiento de riesgos, mejora de la planificación de medidas, medidas adecuadas, decisiones más informadas
 Riesgos evitados y/o minimizados, exposición reducida
 Reducción de incidencia de accidentes ocupacionales, enfermedades profesionales
 Beneficios sociales y económicos

Figura 19. Lógica de intervención en el marco comunitario de la SST (DG Employment, 2015) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

El análisis regulatorio también apoya la conclusión de que hay una sensación general de necesidad de actualizar regulaciones actuales relacionadas con el empleo y la realidad empresarial, ya que las condiciones de trabajo están cambiando más rápido que los actuales marcos regulatorios. Este hecho también está siendo incentivado en otros campos, como es, por ejemplo, el área de la vigilancia digital. Esta falta de efectividad parece del todo evidente en áreas relacionadas con las condiciones laborales, tiempo de trabajo, disponibilidad constante o desconexión. Pero también está teniendo un fuerte impacto en otras áreas. Por ejemplo, la Encuesta europea de condiciones de trabajo (EWCS) señaló el incremento de la incidencia del bullying laboral, acoso, y violencia como base para la prevalencia de problemas de salud laboral. Esta tendencia al aumento no tiene una correspondencia propia en la legislación – solo podemos ver un lento progreso en aspectos tales como el acoso online que tiene un componente más amplio en lo que se refiere a la vida personal y no tanto en el ámbito profesional. Autores como

Akhtar y Moore señalan en este sentido el concepto de violencia estructural como un riesgo asociado con el nuevo mundo del trabajo digitalizado (Akhtar & Moore, 2016).

A este respecto, Eurofound destaca el cyberbullying como una problemática emergente con el potencial de afectar a las condiciones de trabajo debido al incremento del uso generalizado de TIC y dispositivos móviles en el lugar de trabajo (Eurofound, 2015). En la misma línea, la reciente guía multisectorial para tratar la violencia y acoso laboral de terceras partes publicada en el 2010 – acordada por las organizaciones sociales europeas de los sectores públicos y privados (EPSU, 2011) – incluyó el cyberbullying como una nueva forma de violencia y acoso en el trabajo. ¿Qué significa esto en la práctica? En el pasado (y todavía en el presente) la violencia laboral se caracterizó por ser especialmente predominante en sectores como educación, salud o el sector público; en cuanto al acoso online o cyberbullying, se caracteriza por afectar a otro tipo de sectores. Tal y como se ha comentado anteriormente, el acoso laboral, estrés laboral y la intensificación del trabajo están impactando en diferentes profesiones como la de los profesionales de la comunicación, teletrabajo, editores online, o profesiones de reciente creación como community managers o moderadores de diverso contenido. Es también relevante reflejar que la mayoría de estos puestos no existían hace unos años, por lo que es legítimo preguntarse si los actuales marcos regulatorios son adecuados para estos riesgos en nuevas profesiones.

La Organización Internacional de Empresarios (IOE) formula dos cuestiones similares (IOE, 2017):

- *‘¿Es el marco regulatorio utilizado para el desarrollo de los contratos de trabajo suficiente para abordar nuevas formas de empleo?’*
- *‘¿Es este marco suficientemente flexible para facilitar el desarrollo de negocio y empleo en lugar de ser una barrera para nuevas formas de empleo?’*

La IOE también apuesta por la importancia de la vía judicial como un mecanismo válido para legislar en la clasificación del trabajo y para evitar incertidumbre legal. También destaca algunas preocupaciones relacionadas con el riesgo de un exceso de regulación en diferentes áreas de legislación en seguridad y salud ocupacional y en protección social, en particular, en lo que se refiere a regulaciones que tratan de adaptarse a la naturaleza cambiante de riesgos emergentes. Un exceso de cargas regulatorias también puede constituir un impedimento para la flexibilización en el mercado de trabajo a través de la creación de nuevas formas de trabajo. Autores como Ponce del Castillo analizan este argumento y subrayan la importancia de factores como la ‘visibilidad, responsabilidad y obligaciones de los grupos de interés como áreas de mejora en marcos regulatorios que tratan tecnologías actuales y futuras’ (Ponce, 2017).

Una fórmula legal que debe ser mejor explorada podría ser aquella que recomienda incorporar los riesgos psicosociales en la legislación, como podría ser el caso de la creación de la incorporación de argumentos digitales y conceptos relacionados con las TICs o la digitalización a las leyes en materia de trabajo y seguridad y salud ocupacional. La ventaja de modificar regulación existente en lugar de desarrollar nueva legislación es que la revisión de legislación puede ser un proceso más rápido y mejor entendido, si simplificamos este proceso. Si el legislador optara por articular nueva legislación, un marco temporal de comprensión y aceptación sería requerido.

Las nuevas formas de empleo y el boom de nuevas multinacionales como Deliveroo, Uber y Hermes está forzando a los legisladores a reaccionar ante nuevas cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, contratos de trabajo, relaciones colectivas, sindicales o representación de trabajadores. Aparentemente ya no existe esa necesidad de convencer al legislador sobre las virtudes de estrategias proactivas o sobre los beneficios de un tratamiento más específico de riesgos psicosociales. Algunos de estos beneficios a nivel empresarial provenientes de legislación se resumen en los siguientes hechos:

- Este tipo de estrategias hacen de los riesgos psicosociales a nivel del lugar de trabajo algo más visible y tangible.
- Un aumento de la información y de la concienciación aumentara el reconocimiento y aceptación de estos riesgos.
- El incremento de la discusión de este tema en las organizaciones a diferentes niveles – responsables, trabajadores de línea, profesionales de relaciones laborales, directores, etc...
- Este tipo de medidas ayudan al incremento del sentimiento del nivel de seguridad del empleado que además contribuye a reducir la incertidumbre.
- Contribuye a proporcionar vías más claras de cumplimiento normativo y recomendaciones (cuando las regulaciones son implementadas de forma efectiva).

Siguiendo este hilo argumental, y si nos detenemos en los artículos clave de la Directiva 89/391/EEC ‘Directiva Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo’, se puede establecer que una interpretación generalista de la norma asegura la cobertura y protección de todos los riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales que puedan tener un impacto en los entornos de trabajo. Esta interpretación está justificada a través de los siguientes artículos:

- Artículo 2: la definición propuesta de riesgos laborales establece que un riesgo ocupacional es entendido como ‘cualquier situación de origen laboral responsable de dañar la seguridad y salud física y psicológica del trabajador’. En este supuesto, el concepto de riesgo ya incluye los factores psicosociales.
- Artículo 4 (1), relacionado con el deber de protección del empresario, establece que: ‘El empresario será responsable de la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier aspecto que este directa o indirectamente relacionado con el trabajo realizado y/o en el lugar de trabajo’. La idea del deber genérico de protección se aplica a todos los entornos de trabajo, incluyendo los actuales que pueden caracterizarse por albergar condiciones de trabajo no estandarizadas o condiciones de trabajo precarias. Este factor nuevamente refuerza la idea que los riesgos psicosociales pueden tener cabida bajo el paraguas de la Directiva 89/391, ya que todos los empresarios tienen la obligación legal de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. También proporciona legitimidad a la tendencia de ver el deber de protección como algo cada vez más alejado a un deber puramente legal y más relacionados con una obligación moral y menos centrada en el aspecto regulatorio.

- Artículo 5 (2), relacionado con las ‘obligaciones del empresario’, argumenta lo siguiente: ‘El empresario deberá establecer los siguientes principios generales en práctica, adaptándolos a las condiciones específicas del trabajo a realizar, incluyendo el dimensionamiento de la tarea (...) desarrollando una política de prevención general coherente basada en la tecnología, organización del trabajo, condiciones de trabajo y relaciones humanas’. De nuevo, esto podría proporcionar legitimidad a aquellos que argumentan que las regulaciones deberían considerar el impacto de las TICs y digitalización en las condiciones de trabajo, o de aquellos que argumentan que los reguladores no tienden a asegurar condiciones de trabajo justas en el marco de nuevas formas de empleo o condiciones.

EU-OSHA anima a asegurar que las regulaciones incluyan mecanismos para monitorizar las tendencias que puedan afectar de alguna forma a las relaciones laborales (European Risk Observatory, 2014). El estudio en cuestión determina una serie de palancas de cambio que pueden impactar de manera directa en la SST y, de forma más específica, en los riesgos psicosociales. Algunos de estos factores son: el impacto de las TICs y localización del trabajo en SST; el impacto de la globalización del trabajo y la SST; o el impacto de las tendencias en gestión de recursos humanos y de qué forma los trabajadores son dirigidos en relación con la SST. Estos temas son todavía relevantes, aunque el impacto de la crisis financiera especialmente a nivel europeo y en muchos de los países industrializados está evolucionando a una situación en la que las relaciones laborales están más caracterizadas que nunca con trabajo precario en la forma de condiciones de trabajo no estandarizadas. En este sentido, esta tendencia se aprecia en el trabajo que la OIT está realizando a través de la iniciativa ‘Futuro del trabajo’, un modelo global que busca anticipar el impacto de las tendencias sociales en las relaciones laborales e industriales. Este modelo está basado en las siguientes áreas:

- Trabajo y sociedad;
- Trabajo decente para todos;
- La organización del trabajo y la producción;
- La gobernanza del trabajo.

Al mismo tiempo, la agencia tripartita de las Naciones Unidas (UN) está realizando algunas indicaciones en materia de regulación para mejorar la información existente en relación con los nuevos desafíos que se esperan. Esta tarea viene siendo realizada a través de notas informativas que pretenden proporcionar una panorámica de las tendencias clave y problemáticas en las áreas de interés previamente seleccionadas, con el objetivo de informar, facilitar el dialogo y establecer prioridades en las agendas a nivel nacional, regional y global. Esto es sumamente útil, ya que condiciona el debate y la reflexión interna de diferentes estados nacionales, con el objeto de reaccionar y analizar las fortalezas y debilidades de los diferentes sistemas nacionales para poder establecer una adecuada priorización.

Es particularmente interesante que este tipo de documentos no traten de trivializar los desafíos actuales y futuros, y sean los más objetivos posibles en su dimensionamiento. Es cierto que hechos históricos y recurrentes han impactado en las relaciones laborales en el pasado, pero parece existir una preocupación general por la que nuevos procesos globales, como lo que se

conoce por Industria 4.0 y economía gig, puedan causar fragmentación del mercado laboral tradicional y de los sistemas de seguridad social a un nivel que la SST podría perder su principal objetivo o razón de ser. Por tanto, es importante conocer de qué manera las regulaciones están articulando contenido para adaptarse a estas nuevas realidades. Un paralelismo interesante se puede establecer con el discurso de odio o las regulaciones relacionadas con las comunicaciones dañinas, que están actualmente atravesando un desarrollo similar a los que han tenido recientemente con el acoso online o lo que algunos académicos han denominado como ‘acoso sexual 2.0’. Los legisladores, en este sentido, en países como Reino Unido están tratando situaciones similares en otros contextos legales, por ejemplo, al extender la protección de la agenda de dignidad y no discriminación a situaciones en las que los instigadores usan el discurso dañino o de odio en contra de otros sujetos a través de entornos online y offline (poniendo ambos entornos al mismo nivel de protección). Esta iniciativa en materia de regulación no se trata de una estrategia individual, sino que está enmarcada dentro un cambio en el tratamiento de los entornos online y offline que están siendo considerados como diferentes escenarios con sus propias complejidades que deben ser revisadas cuidadosamente antes de ser tratadas a través de un desarrollo normativo.

Los riesgos psicosociales en el contexto de la SST están atravesando una era de constante desarrollo: los reguladores e investigadores están cada vez más alineados al sugerir que un mayor conocimiento, e información a nivel público, a través de diferentes mecanismos (regulaciones, campañas, educación, formación) puede tener un fuerte impacto en la manera que los riesgos psicosociales son percibidos por la sociedad y entendidos a nivel empresarial. La narrativa utilizada para este tipo de riesgos también está cambiando, un vuelco está teniendo lugar desde las connotaciones negativas, tradicionalmente asociadas a diferentes aspectos de la salud mental, hasta la demostración de los beneficios de una estrategia proactiva en la gestión de los riesgos psicosociales, creando lugares de trabajo productivos y saludables. La revisión de regulación en este caso define el criterio utilizado para clasificar el nivel de concienciación en materias relacionadas con las condiciones de trabajo como alta o baja dependiendo de los siguientes factores (Eurofound, 2015):

- niveles de información y conocimiento acerca de la problemática en la sociedad (¿es la cuestión relevante en la agenda regulatoria o en el debate de los medios de comunicación?);
- niveles de tolerancia sociocultural (percepciones públicas de la problemática);
- el nivel de discusiones y regulaciones a nivel político, gubernamental, de actores sociales y figuras análogas, también reflejado a través de campañas, acuerdos sociales e iniciativa, acciones diferentes grupos de interés y legislación.

Si nos centramos en el aspecto meramente de protección que la pregunta de investigación arroja, la revisión refuerza la idea de una aparente falta de dirección y, por tanto, de niveles de protección en la práctica para los trabajadores (Leka, 2008). Leka proporciona algunas de las causas que justifican esta carencia – una falta de concienciación e información, a menudo vinculada con la falta de profesionales o de conocimiento, al igual que una carencia notable de investigación e infraestructura adecuada (recursos). La autora también refiere al incremento de la necesidad de promocionar un contexto más holístico a través de un mayor compromiso activo

por parte de las funciones de salud pública, representación de empresarios y políticos, encaminado a una mejor comprensión y prevención de riesgos de seguridad y salud asociados a la intensificación del trabajo o al incremento de las demandas en el lugar de trabajo. En este momento, los vínculos de esta relación, reguladores-servicios públicos-empresas no están trabajando con la consistencia debida en la mayoría de los supuestos analizados en el ámbito de esta investigación. Cuando se trata de transformar ese conocimiento en la práctica a través de directrices, puede ser relevante volver de nuevo al marco regulatorio de la directiva en SST, ya que también abarcaría la forma en la que la tecnología puede impactar en los entornos de trabajo, así como los deberes del empresario en materia de información:

El artículo 5(3) (f) centrado en las obligaciones del empresario refleja lo siguiente: ‘La planificación e introducción de nuevas tecnologías debería ser llevada a cabo en cooperación próxima con los trabajadores y/o sus representantes, en particular respecto, a la elección de equipos y las condiciones de trabajo, incluyendo aquellos aspectos conectados con el entorno de trabajo y el bienestar físico y psicosocial del individuo...’

‘El incremento en el uso de las nuevas formas y relaciones de trabajo, como es el teletrabajo, o la movilidad de los lugares de trabajo, etc.... hacen que de la aplicación de la Directiva algo complejo. Esto provoca la falta de un marco consistente a nivel europeo para tratar los riesgos nuevos o emergentes y las nuevas tecnologías’; ‘Los riesgos psicosociales y el estrés laboral entre otros riesgos están fuertemente relacionados con la percepción personal y son por tanto difíciles de objetivar. Pueden llegar a convertirse en una cuestión de gran importancia a raíz de cambios sustanciales como los producidos con el sentimiento de inseguridad laboral debido al contexto de crisis económica y de recesión’. (European Commission, 2015).

EU-OSHA define, en este sentido, qué se entiende por niveles de concienciación o de información en esta materia en su informe ‘*Workplace Violence and Harassment: a European Picture*’ (Milczarek, 2010). A nivel regulatorio, esta educación se lleva a cabo normalmente a través de los siguientes procesos:

- Estandarización de definiciones: este factor se ha mencionado anteriormente en lo relacionado con la proporción de mayor claridad en la definición de estos riesgos, pero en este caso se refiere al aseguramiento de la existencia de una definición nacional de un riesgo psicosocial en particular. Hemos podido constatar este proceso antes – la violencia laboral (en particular la ejercida a través del acoso sexual), bullying y el acoso moral carecieron de definiciones claras hasta hace no muchos años, y lo mismo ocurrió con el concepto del estrés laboral y la terminología asociada en las regulaciones. Siguiendo lo realizado en las mencionadas áreas, parece claro que la legislación debe seguir haciendo esfuerzos en proporcionar definiciones robustas y comprensibles para los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes.

El análisis regulatorio ha demostrado que no son tantos documentos normativos los que destacan por la disposición clara de definiciones legales en riesgos psicosociales, a excepción de lo mencionado con la violencia laboral y el estrés laboral. Por tanto, parece evidente la necesidad de desarrollo de taxonomías que ayuden a eliminar las actuales barreras en la comprensión. Un ejemplo de esta práctica es el implementado por el European Trade Unión Confederation (ETUC), que de forma apropiada subrayó la

importancia de esta cuestión durante el periodo de negociaciones para la adopción del acuerdo marco europeo en violencia laboral y acoso. Parece claro que es ineficiente comenzar una discusión o estudio a nivel regulatorio sin establecer una base robusta en cuanto a definiciones. No obstante, este no es siempre el caso en el desarrollo de nueva regulación. La transparencia y claridad de la terminología utilizada importa, tal y como la revisión ha demostrado – en el pasado las discusiones y desarrollos han tenido lugar sin que este requisito estuviera debidamente establecido. Por tanto, es del todo necesario un requerimiento para la estandarización de definiciones en las normativas que cubran diferentes aspectos de riesgos psicosociales. Experiencias recientes demuestran que esto no es algo tan inusual – hace 20 años, las definiciones elaboradas para el tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral o relacionadas con la violencia laboral fueron también sumamente ambiguas en su tratamiento.

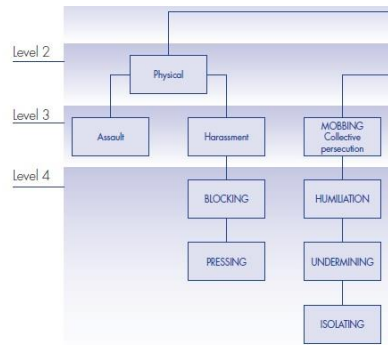
Sin embargo, en la actualidad, la situación es bastante diferente. Un buen ejemplo de un uso consensuado es el previsto para la violencia en el trabajo o violencia laboral: ‘La violencia en el trabajo es un término genérico que aplica a cualquier tipo de incidente en el que un individuo es abusado, amenazado y asaltado en circunstancias relaciones con su trabajo’ (Eurofound, 2015). Con el paso del tiempo, en las prácticas laborales y de comportamiento de los trabajadores, las costumbres evolucionan. Lo mismo ocurre con estas definiciones, como ha ocurrido con la definición de trato ofensivo (ill-treatment): ‘El concepto de bullying fue considerado como una definición muy estrecha para explicar de manera completa la amplia gama de comportamientos negativos en el entorno de trabajo. La conducta ofensiva amplía la definición preestablecida para incluir incidentes no sistemáticos, gestión mediocre de trabajadores, o relaciones de trabajo improductivas. Este concepto abarca amenazas al estatus profesional y personal, aislamiento, sobrecarga de trabajo y la desestabilización de individuos, las tres formas de conducta ofensiva está basada en la gestión de personal irracional, trato descortés y violencia y agresión’ (Hodgins, 2017). El amplio espectro de comportamientos asociados a estas definiciones pueden verse en la tabla 16:

Unreasonable management	<i>Gestión inadecuada</i>
Someone withholding information which affects performance	<i>Alguién que retiene información que afecta al desempeño.</i>
Pressure from someone to do work below their level of competence	<i>Opiniones y puntos de vista son ignorados</i>
Having opinions and views ignored	<i>Revisión de trabajo cuando no es necesario</i>
Someone continually checking up on work when it is not necessary	<i>Presión para no reclamar algo a lo que se tiene derecho</i>
Pressure not to claim something which, by right, staff are entitled to	<i>Tener un volumen de carga difícil de gestionar</i>
Being given an unmanageable workload or impossible deadlines	<i>Los empresarios no siguen los procedimientos establecidos</i>
Employers not following proper procedures	<i>Los trabajadores son tratados de forma injusta</i>
Employees being treated unfairly compared to others in the workplace	
Incivility or disrespect	<i>Falta de respeto</i>
Being humiliated or ridiculed about their work	<i>Ser humillado o ridiculizado acerca de su trabajo</i>
Gossip and rumours being spread, or allegations made against others	<i>Difusión de rumores o acusaciones infundadas</i>
Insulting or offensive remarks made about people in work	<i>Insultos o comentarios despectivos</i>
Being treated in a disrespectful or rude way	<i>Ser tratado de una forma irrespetuosa</i>
People excluding others from their group	<i>Excluir a personas de grupos</i>
Hints or signals that they should quit their job	<i>Dar a entender que se debe dejar el trabajo</i>
Persistent unfair criticism of work or performance	<i>Criticismo persistente sobre el desempeño en el trabajo</i>
Teasing, mocking, sarcasm or jokes which go too far	<i>Provocación, bromas y sarcasmo que van demasiado lejos</i>
Being shouted at or someone losing their temper	<i>Gritar o perder el control</i>
Intimidating behaviour from people at work	<i>Comportamiento intimidatorio de personas en el lugar de trabajo</i>
Feeling threatened in any way while at work	<i>Sentirse amenazado en el trabajo</i>
Violence or injury	<i>Violencia o daño</i>
Actual physical violence at work	<i>Violencia física en el trabajo</i>
Injury in some way because of violence or aggression at work, or damage to personal property	<i>Daño a raíz de violencia o agresión en el trabajo, o daño a propiedad personal</i>

Tabla 16. Categorías de conducta ofensiva (Hodgins, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Un claro progreso a nivel internacional, en cuanto a la terminología usada, también se ha dado de forma reciente. El consenso en las definiciones para riesgos psicosociales ha sido establecido por algunos organismos como es el caso de la Comisión Europea, la OIT o la OMS. Este no es el caso todavía en lo que se refiere a los riesgos psicosociales emergentes, ya que aún se aprecia una falta de consenso científico y en regulación. Como ya hemos comentado, en el supuesto de las nuevas formas de trabajo serán un factor directamente relacionado con el incremento de nuevos riesgos, pero no existe un acuerdo en la forma en la que será tratado. La figura 20 mostrada debajo es un buen ejemplo de acuerdo entre los diferentes actores sociales sobre una propuesta de taxonomía para la violencia y el acoso en el trabajo a raíz de un acuerdo marco europeo:

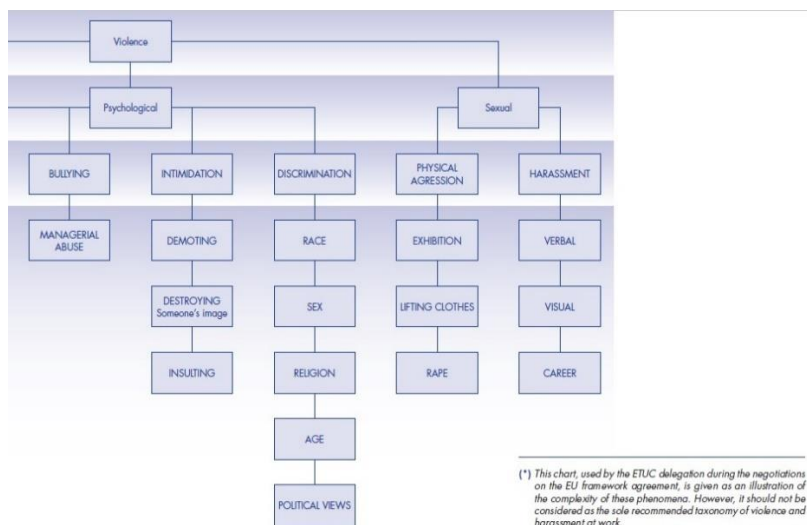
PROPOSAL FOR
TAXONOMY OF
VIOLENCE AND
HARASSMENT
AT WORK (*)



Legend:

- Level 1 = generic term "Violence at work"
- Level 2 = the 3 different forms
- Level 3 = the expressions of each form
- Level 4 = examples for the different expressions of violence at work

Física
Asalto
Acoso; cerrar el paso; presión
Mobbing; persecución colectiva;
humillación; debilitamiento;
aislamiento



(*) This chart, used by the ETUC delegation during the negotiations on the EU framework agreement, is given as an illustration of the complexity of these phenomena. However, it should not be considered as the sole recommended taxonomy of violence and harassment at work.

Violencia
Psicológica
Bullying; abuso por parte de
responsables
Intimidación; degradación; destruir
la imagen de alguien; insulto
Discriminación; raza; sexo; religión;
edad; ideas políticas
Sexual
Agresión física; Exhibición; acto de
levantar ropa; violación
Acoso; verbal; visual; carrera

Figura 20. Taxonomía para el acoso y la violencia laboral (ETUC, 2007) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Siguiendo este argumento de que se entiende por niveles de concienciación, es relevante destacar en qué forma esto no debería restringirse únicamente a la concienciación a nivel de sociedad o de trabajadores; una mejora de los mecanismos de formación e información a nivel de profesionales técnicos o relacionados con la materia es una cuestión clave a abordar. Hay, por tanto, una clara necesidad de proporcionar una herramienta comprensiva legal que facilite esta labor en el desarrollo de regulaciones aplicables a riesgos psicosociales. A este fin, el recurso más utilizado es la realización de estudios comparados en regulación disponible de diferentes países. Existen herramientas que realizan esta tarea, como LEGOSH (ILO, 2016) de la OIT. LEGOSH es una de las plataformas de dominio público disponibles, que ayuda a proporcionar una imagen de los principales elementos de legislación en SST, e incluyen aspectos como la gestión de la SST y su administración, el deber y obligaciones de los empresarios, los derechos y obligaciones de los trabajadores, la inspección a nivel de SST y el cumplimiento normativo, entre otras áreas. Aunque la plataforma no incide en aspectos específicos en riesgos psicosociales, si ayuda a tener una buena composición en el ámbito del derecho de seguridad y salud, y en la forma en la que este cubre y proporciona suficiente protección en relación con el entorno de trabajo psicosocial y sus riesgos relacionados.

- La aplicación y práctica de regulaciones en riesgos psicosociales: la carencia de estudios que analizan los riesgos psicosociales a un nivel de intervención regulatoria es considerable. Es difícil poder comparar en qué forma iniciativas similares han funcionado en el pasado, ya que la mayoría de los riesgos se encuentran en una ‘temprana’ etapa de implementación. Esta es también la razón por la cual, durante el desarrollo de la investigación, algunos de los hallazgos pueden ser presentados como extrapolables para los riesgos psicosociales emergentes, aunque tengan que corresponderse con otras áreas del derecho. Los patrones recurrentes en regulaciones o leyes específicas han sido tradicionalmente utilizados como un recurso para la investigación y práctica de aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional. Por otro lado, la efectividad de la legislación es un escollo difícilmente salvable y así será mencionado durante el desarrollo de la investigación, habida de cuenta el hecho de que la legislación no esté diseñada para el propósito inicialmente establecido, también ha sido señalada por la organización como una de las principales barreras existentes. En la actualidad, podemos encontrar varios ejemplos de ordenamientos nacionales con legislación específica, convenios colectivos, mecanismos de protección adecuada o definiciones clarificadoras para riesgos psicosociales. Aun incluso cuando estas iniciativas son trasladadas a la práctica, existe una falta de exigencia técnica de cumplimiento normativo y de influencia pública que actúan como barreras para la mejora.

- Reconocimiento del problema: una mejor comprensión de la problemática es normalmente lograda a través de regulaciones efectivas y relevantes. Este requisito se logra a través de un indicador de confianza que analice en qué manera los marcos regulatorios operan para priorizar algunas problemáticas sobre otras, y esto se hace normalmente a través investigación que trata de predecir futuros escenarios, lobbying de grupos de interés o a través del desarrollo de estándares europeos e internacionales. Otro posible indicador fiable es la forma en la que los riesgos psicosociales son percibidos a nivel de sociedad. La narrativa y la cobertura pública de estos riesgos también juega un papel clave en la mejora del reconocimiento de esta problemática. En la actualidad, el discurso de muchos estados nacionales está más centrados en aspectos relacionados con la productividad en las relaciones laborales, o en el tratamiento de connotaciones negativas asociadas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y de manera mucho menos relevante, la agenda relacionada con la calidad de las condiciones de trabajo (trabajo sostenible), que podría ser un área donde los factores psicosociales podrían realizar una mejor contribución.

Un ejemplo representativo de lo expuesto es la forma en la que el bienestar, incluyendo el bienestar mental ha sido recientemente incluido en el objetivo 3 de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), que se centra en asegurar vidas saludables y una promoción del bienestar en todas las edades. Por desgracia, la seguridad, salud y bienestar todavía sigue siendo un área vinculada a aspectos negativos con relación a accidentes, dolencias o muertes, y muy centrada en el cumplimiento normativo desde el punto de vista de la opinión pública. La comunicación a través de los medios se centra

normalmente en casos traumáticos o incumplimientos por parte de trabajadores, empresarios o empresas. Esto a veces puede ayudar a crear cierta alarma social y actuar como una palanca de cambio válida para articular leyes. Esta dinámica está ya ocurriendo en la regulación relacionada con bullying y acoso online, que ha surgido a raíz de casos mediáticos. No obstante, ha estado más enfocado a otro tipo de audiencias, como es el caso de las regulaciones para la seguridad online de los niños, y no es algo, por tanto, directamente aplicable a los riesgos psicosociales. Si nos centramos en recientes enfoques por parte de los medios de comunicación, veremos cómo siguen tratando temática relacionada con los riesgos psicosociales en la forma de estrés laboral, problemas de salud mental (suicidios), etc.... El caso más relevador ha sido el recientemente tratado en casos de muerte del trabajador debido a sobrecarga o intensificación extrema del trabajo ('karoshi') o la estigmatización de los trabajadores que se suicidan debido a una motivación laboral en su mayor parte.

- La promoción de acciones no legislativas como puede ser la creación y diseminación de campañas de buenas prácticas, iniciativas públicas, conferencias y seminarios, iniciativas de información, sensibilización y formación, parecen tener un efecto positivo y amplio alcance. El mejor ejemplo encontrado hasta la fecha ha sido la campaña de la EU-OSHA '*Trabajos saludables – Gestionemos el estrés*' (EU-OSHA, 2014), que aborda la sensibilización de audiencias no técnicas a través de diferentes medios (folletos, videos, posters...). Desafortunadamente, este tipo de iniciativas todavía tienen que mejorar respecto a los diferentes tipos de audiencia, ya que, en la actualidad, tienen poco calado en Pymes o medianas empresas, trabajadores jóvenes, trabajadores de mayor edad y en una gran parte de los empresarios.

Cabe, por tanto, concluir que el análisis regulatorio ha proporcionado mayor evidencia sobre la ausencia general de información y sensibilización de cómo los riesgos psicosociales y los riesgos psicosociales emergentes, son entendidos en el marco de las relaciones laborales. En lo que respecta a las regulaciones en este campo hay que señalar que constituyen una fuente imprecisa por parte de los reguladores, inspectores de trabajo y profesionales legales, cuando se trata de analizar de qué forma opera el nuevo contexto de trabajo. La OIT se refiere a esta problemática cuando explícitamente realiza la diferenciación entre relaciones de empleo estándares (SERs) y formas de empleo no estandarizadas (NSFE) (ILO, 2016). 'El primer concepto se refiere al modo tradicional en que se han desenvuelto las relaciones de trabajo; el segundo, engloba cuatro tipos diferentes: empleo temporal; empleo a través de empresas de colocación u otro tipo de trabajo que implique la participación de diferentes partes; relaciones de trabajo ambiguas; y empleo a tiempo parcial'. Todas estas formas se caracterizan por sufrir algún tipo de fragmentación de las relaciones laborales tradicionales, tal y como se ha mencionado anteriormente. Llegados a este punto, cabe preguntarse si la seguridad y salud en el trabajo seguirá jugando un papel clave en este nuevo contexto de mundo de trabajo. Esto es algo que actualmente está afectando de igual manera al derecho del trabajo como disciplina; parece claro que la exigencia del cumplimiento legal y normativo seguirá siendo relevante, pero es difícil discernir de qué manera se controlarán estas formas no estandarizadas de empleo. Esta investigación solo puede señalar algunos de estos desafíos y proporcionar recomendaciones en áreas que tienen un componente psicosocial

que deben ser priorizadas. Pero todavía existe una notable falta de resultados en otras áreas que requerirán de mayor investigación.

Consenso a nivel de regulación en prioridades y áreas de importancia que deben ser consideradas en materia de riesgos psicosociales emergentes

Esta sección presenta una serie de recomendaciones extraídas del análisis regulatorio que subrayan áreas futuras de preocupación:

- Los estudios más recientes demuestran que los cambios en las condiciones de trabajo y la flexibilización y fragmentación en el empleo temporal, desempleo (en particular el desempleo de larga duración) puede tener un impacto profundo en los riesgos psicosociales. El trabajo precario y las formas atípicas de trabajo están transformando las condiciones de trabajo tradicionales hacia formas más vulnerables, normalmente asociadas a un incremento de la exposición de la fuerza laboral a este tipo de riesgos. El impacto de estas tendencias tiene también la probabilidad de ir en aumento en consonancia con las condiciones de trabajo no estandarizado. En qué forma las regulaciones trataran este aspecto es algo todavía incierto.
- La transformación digital está teniendo un impacto en los mercados de trabajo y en la distribución del empleo entre las ocupaciones, así como en el contenido y calidad del trabajo y su organización. Existe un vínculo fuerte entre la introducción de la tecnología y las nuevas formas de trabajo, y en cómo el desarrollo de estos factores traerá presión adicional a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. La mayoría de las predicciones alertan acerca de un entorno de trabajo increíblemente cambiante y competitivo. En este sentido, el cambio tecnológico y las nuevas formas de trabajo están transformando el marco de las relaciones laborales. Conceptos como ‘trabajo’, ‘empresario’, ‘trabajador’, ‘autónomo’ y ‘lugar de trabajo’, están cambiando, y las fronteras asociadas a estos conceptos son cada vez más difusas (Eurofound, 2017). Otro de los aspectos relacionados con las TICs y el uso de la tecnología son aquellos riesgos asociados con el progreso de la tecnología y el incremento de las demandas en las habilidades, flexibilidad y carga de trabajo de los trabajadores de un lado y la inseguridad laboral del otro. El grado en que los trabajadores interaccionarán con estos entornos de trabajo determinará el impacto de este aspecto, pero existe un potencial riesgo de incremento que debería ser explorado con más detalle.
- La cuestión del género y los riesgos psicosociales – el análisis normativo sugiere que la prevalencia de este tipo de riesgos es mayor en las mujeres que en los hombres, debido a determinados factores que están empezando a ser visibles a través de la discriminación de género y un mayor riesgo asociado de violencia. Algunos de los documentos analizados identifican la relación entre género y riesgos psicosociales como una de las áreas que requieren de una mayor exploración, de cara a definir de una forma más apropiada de qué forma los riesgos específicos para las mujeres trabajadoras pueden operar en la práctica en los entornos de trabajo. Se menciona especialmente cómo el concepto de condiciones de trabajo adversas (estrés laboral, burnout y violencia laboral) está sufriendo una transformación y siendo trivializado cuando se abordan aspectos relacionados con el género y la seguridad y salud en el trabajo.

- Fenómenos laborales como el outsourcing y nuevas formas de subcontratación ofrecen serios desafíos que las regulaciones deben abordar. El impacto en la salud de estas formas de trabajo es todavía indeterminado. Esto es exactamente lo que ocurrió hace unos años con el impacto de la reestructuración y los cambios organizacionales, como resultado de la crisis social y económica en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.
- Tal y como algunos autores subrayan, 'la extrapolación del impacto en la salud de los riesgos psicosociales puede no ser posible de una manera global, debido a la falta de datos'. Sin embargo, diversos estudios transversales han sido realizados en diferentes países y este tipo de datos apoyan los resultados disponibles de los países industrializados (Leka & Jain, 2010). Esta es también la razón por la cual la efectividad de los factores psicosociales en los marcos regulatorios permanece incierta, ya que muchos de los cambios que se dan en las condiciones de trabajo no tendrán un impacto directo en un número de años.
- Una mayor disposición de datos en las estadísticas que cubren los riesgos psicosociales tradicionales es necesaria por parte de los países desarrollados.
- Existe una tendencia a apostar por estrategias completas de salud y bienestar que sean más inclusivas al abordar los riesgos psicosociales. Esto también ocurre a nivel regulatorio, en particular en el supuesto de aquellos modelos que están considerando otro tipo de tratamientos para promocionar e implantar la salud y el bienestar mental como una forma positiva de dar un paso adelante. El análisis normativo sugiere que existe una fuerte tendencia en ciertas regulaciones para desarrollar los más altos niveles de bienestar social y mental de los trabajadores, como parte de una estrategia más exhaustiva para el desarrollo de la salud y el bienestar en los entornos de trabajo.

Conclusiones

La mayoría de las regulaciones con un fuerte enfoque en aspectos de anticipación o predicción en materia de SST y condiciones de trabajo alertan de una situación, a corto plazo, caracterizada por un retroceso en los modelos tradicionales de relaciones industriales. A consecuencia de esto, las relaciones de trabajo emergentes no encajarían en los actuales cánones relacionados con factores psicosociales. Este vacío legal puede tener un impacto en la manera en la que el trabajo se organice y en la manera en la que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se cataloguen y traten. El análisis normativo coincide, en este sentido, con la revisión bibliográfica al manifestar la forma en la que las tendencias sociales y laborales están afectando a las condiciones de trabajo. Algunos de los efectos vinculados a los riesgos psicosociales están teniendo un notable impacto en el deterioro de las condiciones laborales (trabajo precario), el aumento de la inseguridad laboral, una mayor intensidad laboral, el deterioro de lo que entendemos como conciliación entre la vida laboral-profesional, mayores niveles de estrés en el trabajo, un mayor riesgo de padecer conductas de acoso/bullying y, más recientemente, la externalización de las responsabilidades tradicionales del empresario para con los trabajadores (Eurofound, 2013). Esta es, principalmente, la justificación sobre la que se basa el concepto de una estrategia holística de bienestar en el trabajo más directamente vinculado con la gestión proactiva de los riesgos psicosociales.

Cabe destacar que el análisis normativo señaló un nuevo concepto que no fue encontrado en la revisión bibliográfica, y es el hecho de que las economías industrializadas deberían asegurar la existencia de mecanismos de protección social robustos para cubrir los daños a la salud mental de los trabajadores. Esto, que parece lógico, puede ser visto como uno de los principales desafíos especialmente en tiempos en las que las regulaciones están muy centradas en explotar la competitividad económica y la productividad. Países como Italia o Francia apuestan por un modelo regulatorio que promueve el rol clave del diálogo social, a través de la acentuación del compromiso y la legitimidad de los diferentes actores sociales relacionados con la regulación y gestión de los riesgos psicosociales, y el refuerzo de la obligatoriedad de las normas existentes en esta área (García Jiménez, de la Casa Quesada, & Molina Navarrete, 2011).

El análisis realizado también ha ayudado a reforzar la imagen de la complejidad del tratamiento de los riesgos psicosociales emergentes a través de regulación. Se ha evidenciado, por tanto, en qué manera las condiciones de trabajo están cambiando de una forma rápida y como la regulación es incapaz de acompañar en estos cambios. Hemos visto cómo en algunos estados nacionales existe regulación específica para tratar algunos de estos riesgos; también hemos visto cómo otros modelos nacionales promueven la regulación genérica en SST que pueda cumplir el objeto para el que fue inicialmente articulada. Otros modelos, por el contrario, no encuentran un marco idóneo regulatorio para estos riesgos. Otras opciones regulatorias abogan por iniciativas de responsabilidad social corporativa, soft law, basados en acuerdos marco, negociación colectiva, códigos de conducta o acuerdos sectoriales. Todas estas diferentes iniciativas estarán determinadas por el nivel de madurez normativa de los países en legislación de SST de manera específica, así como de aquellas disciplinas más relacionadas con las condiciones de trabajo de manera más genérica.

A través del análisis realizado, hemos visto de qué manera las regulaciones en materia de riesgos psicosociales desarrolladas mediante leyes específicas son mayoritariamente inexistentes a nivel internacional. Algunos de las recomendaciones a raíz de este análisis serán de ayuda en la estimulación del debate cuando se discuta sobre cómo la regulación en esta área debería ser desarrollada. Las soluciones pueden ser principalmente desarrolladas a través de documentos legislativos independientes o mediante mecanismos tradicionales disponibles (por ejemplo, siendo propiamente integrados en leyes ya existentes en seguridad y salud laboral). La legislación específica en seguridad y salud y, en general, el Derecho laboral, que suelen disponer de instrumentos para lograr el cumplimiento normativo y la sensibilización al nivel de lugares de trabajo ha demostrado ser infructuosa para la articulación de soluciones adecuadas en este campo. El ejemplo más reciente ha sido el del acuerdo marco europeo sobre estrés. Lamentablemente, debido a la naturaleza del instrumento, careció de posterior desarrollo en términos de implementación a través de recomendaciones, directrices y cambios legislativos, que podrían haber sido catalizadores para el incremento de la concienciación e información a nivel de los lugares de trabajo.

En este sentido, organizaciones como la OIT están transmitiendo su preocupación sobre el impacto en el bienestar y la salud, pues los riesgos psicosociales no son gestionados mediante regulaciones efectivas. Aspectos que afectan sobremanera a los entornos de trabajo, como es el caso de la compresión de la carga laboral y las jornadas de trabajo más largas, la extensión de

la responsabilidad, la inseguridad laboral y los contratos de trabajo precarios, han sido definidos y, en ocasiones, redefinidos, como áreas emergentes de preocupación. A escala global, la organización alerta específicamente sobre el grado en el que 'la sobrecarga de trabajo (en Sudamérica, la región de Asia Pacífico, Europa y Asia central) es raramente gestionada; el balance entre la vida personal y profesional también ha sido identificado como una materia general de interés entre las regiones y existe cierto consenso sobre la especial incidencia a escala global de la presión en los tiempos (a excepción de los estados árabes)' (ILO, 2016). Por último, se alerta acerca de cómo la discriminación laboral y el acoso siguen siendo el área más robusta en la que el alcance de las intervenciones está creando transformaciones a nivel empresarial, manteniendo la violencia psicológica de forma relevante en la agenda.

Fue interesante encontrar ciertos ejemplos de redacción de borradores a nivel legislativo de relevancia para este estudio. Los que fueron objeto de análisis guardaban cierta consistencia y similitudes en su contenido y estructura, centrándose en una introducción del contexto, clarificación de definiciones y terminología (riesgos y factores psicosociales), la introducción de estudios de caso, algunos de esos ejemplos con una fuerte repercusión en los medios o en la opinión pública, una introducción de mecanismos actuales regulatorios y sus figuras relacionadas, las diferentes opciones de respuesta legal y finalmente la propuesta (Poisson, 2011). Esta tendencia está aparentemente llamada a continuar. Existe una expectación latente que augura el desarrollo de un nuevo marco normativo incluyendo legislación específica, para cubrir aspectos generales de la gestión de la salud mental en el lugar de trabajo y aspectos específicos riesgos psicosociales emergentes. Esta complejidad en la redacción y articulación del marco normativo ha sido recientemente tratada por el Comité de Inspectores de Trabajo senior (SLIC) a través de su grupo de trabajo específico en riesgos nuevos y emergentes (EMEX). Este organismo europeo ha desarrollado un tratamiento innovador en el momento de la elaboración de nuevas directivas o cuando estas están siendo consideradas. En resumen, el proceso conlleva un ejercicio sistemático basado en tres pasos: analizar la posibilidad de utilizar otros medios presentes o no en la regulación; un estudio de costes y beneficios de la intervención; y una evaluación práctica de los medios para el cumplimiento normativo (cualquier persona con una responsabilidad bajo el amparo de cualquier ley relacionada con SST) y exigencia de cumplimiento (por ejemplo, a través de las inspecciones de trabajo). Las regulaciones (tanto las existentes como las nuevas) deberían ser diseñadas, en principio, con el objeto de reducir la exposición a los riesgos, en el contexto de un marco general de protección, en lugar de tratar riesgos que no son, en la práctica, potenciales causantes de niveles significativos de daño. Un ejemplo representativo de esta fórmula orientada a un fin más práctico es la llevada a cabo por el Parlamento europeo a través del informe del comité de empleo y asuntos sociales 'Report on working conditions and precarious employment' (European Parliament, 2017). El documento define el alcance de un riesgo emergente, como es el caso del trabajo precario en el contexto del mundo de trabajo actual, y se establecen importantes paralelismos con la agenda de la OIT para el trabajo decente. El documento por tanto representa el esfuerzo que las regulaciones deben tratar para adaptarse a los desafíos en los mercados de trabajo: 'Nuevos desafíos como la digitalización, que deben afrontar tanto trabajadores como empresarios, traen como resultado una transformación radical del trabajo, donde las formas de empleo atípicas están cada vez más convirtiéndose en prevalentes, una tendencia que, desde luego, no parece que vaya a cesar a no ser que existan previsiones de nuevos marcos reguladores. Las condiciones de

trabajo precarias, incluyendo el trabajo no declarado y el falso empleo por cuenta propia, tienen un efecto a largo plazo sobre la salud mental, y pueden poner a los trabajadores en un mayor riesgo de pobreza, exclusión social y deterioro de sus derechos fundamentales; señala que la combinación de la inseguridad laboral y la falta de control sobre el tiempo de trabajo a menudo deriva de riesgos ocupacionales asociados al estrés laboral'. (European Parliament, 2017).

La naturaleza de las propuestas de regulación puede establecer un anteproyecto que sirva a otras iniciativas para diseñar contenidos, teniendo en cuenta aspectos importantes como la anticipación del cambio y la prevención de algunos desafíos que afectan a las condiciones de trabajo, al subrayar el efecto en los factores psicosociales vinculando estos a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los legisladores, los sindicatos, las asociaciones de empresarios y los investigadores u académicos, tienen opiniones encontradas en lo que se refiere a cómo los factores psicosociales deberían estar desarrollados en los trabajos. Lo que ha demostrado esta revisión es que las condiciones de trabajo actuales representan una clara oportunidad de mejora de los sistemas efectivos para la prevención de los riesgos psicosociales, y, en particular, a través de 'diálogo social, el incremento de legislación y medidas de regulación en la gestión de condiciones de trabajo' (Eurogip, 2016). Siguiendo el hilo de la crisis social y económica que afectó a gran parte de Europa, es necesario decir que un periodo de transformación severa puede representar el momento perfecto para animar a los reguladores para transformar estrategias tradicionales en otro tipo de iniciativas para el tratamiento de los riesgos psicosociales. Al mismo tiempo, las percepciones por parte de los medios de comunicación y las actitudes hacia las TICs y el uso de las tecnologías están creando un espacio único para las transformaciones inesperadas en las condiciones de trabajo. Algunos de los estudios analizados predicen un escenario en el que el trabajo precario presente en diferentes formas tendrá un impacto fuerte en las relaciones laborales. Si este es el caso, el requerimiento de un marco normativo adecuado que proporcione mecanismos de sensibilización pública y educación adquiere suma importancia. El trabajo precario ha sido caracterizado como un entorno en el que los trabajadores y los empresarios permanecen en su gran mayoría ignorantes o confusos en la forma en la que entienden la relación entre el trabajo y los riesgos psicosociales. La revisión ha demostrado de qué forma este hecho se traduce habitualmente, en una falta de acción en términos de SST y de derechos laborales, eludiendo una protección adecuada en esta área específica.

Cuando se trata de analizar los vínculos entre las enfermedades profesionales y los riesgos psicosociales, debido a que los resultados están lejos de ser clarificadores, parece razonable seguir la tendencia que aboga por una estrategia más proactiva, basada en la prevención de las enfermedades profesionales y de las enfermedades del trabajo, ya que parece evidente que los trastornos laborales mentales tienen las posibilidades de ser priorizados en próximos ejercicios de categorización de enfermedades profesionales. Por otro lado, una mejor comprensión de los vínculos entre los factores laborales de los riesgos psicosociales y las nuevas condiciones de trabajo serán requeridos principalmente bajo el amparo de lo que constituye una enfermedad profesional de cara a desarrollar políticas con suficiente base y fundamento empírico.

3.2 Cuestionario: diseño de la investigación

3.2.1 Cuestionario: procedimiento

El procedimiento de cuestionario implicó la recopilación de datos relacionados con las percepciones y experiencias de aspectos clave en materia de regulación relacionados con los riesgos psicosociales. El desarrollo de la fase de cuestionario se basó en algunas de las conclusiones y áreas provenientes de la revisión de literatura y de regulación. A raíz de esto, las preguntas realizadas durante esta fase trataron de reforzar la validez de las preguntas de investigación formuladas. Este proceso ayudó a reestructurar las preguntas de investigación introducidas en la última fase de la investigación durante el proceso de entrevistas.

Diseño del cuestionario

Muestreo:	72 participantes de un muestreo inicial de 223 encuestados que fueron inicialmente invitados
Metodología para la recopilación de datos	El cuestionario fue generado a través de una plataforma de encuestas y recopilación de datos online, Snap Surveys. Este software permite al usuario crear, administrar y gestionar cuestionarios y formularios, analizar la información, y generar informes.
Periodo de la encuesta	El periodo de la encuesta transcurrió desde: Versión piloto: 03 de septiembre hasta el 28 de septiembre de 2016 Versión española: 04 de octubre hasta el 25 de noviembre de 2016 Versión inglesa: 13 de diciembre de 2016 hasta el 15 de febrero de 2017
Objetivo	Percepciones en el tratamiento de regulaciones aplicables a riesgos psicosociales y riesgos emergentes en esta área El principal propósito de la encuesta fue determinar y analizar los diferentes mecanismos regulatorios aplicables a los riesgos psicosociales. La encuesta se basó en investigación cuantitativa para la obtención de información a través de estadísticas y se utilizó para cuantificar actitudes y opiniones en la gestión de riesgos psicosociales.

Descripción del muestreo y perfiles de los participantes

La mayoría de los participantes fueron seleccionados por su perfil y experiencia desde un punto de vista académico, profesional en las disciplinas de SST y derecho del trabajo, y con algún tipo de vínculo con diferentes aspectos de la gestión de riesgos psicosociales. La mayor parte de contactos se realizaron a través de organizaciones con un interés particular o generalista en esta área, como pueden ser asociaciones de miembros, o contactos provenientes de actividades de networking a través de la promoción de la investigación en eventos, seminarios y conferencias. Estos contactos fueron, en su gran mayoría, de países europeos (España, Portugal, Reino Unido y Francia entre otros) y otros de Canada, Méjico, Venezuela o Uruguay.

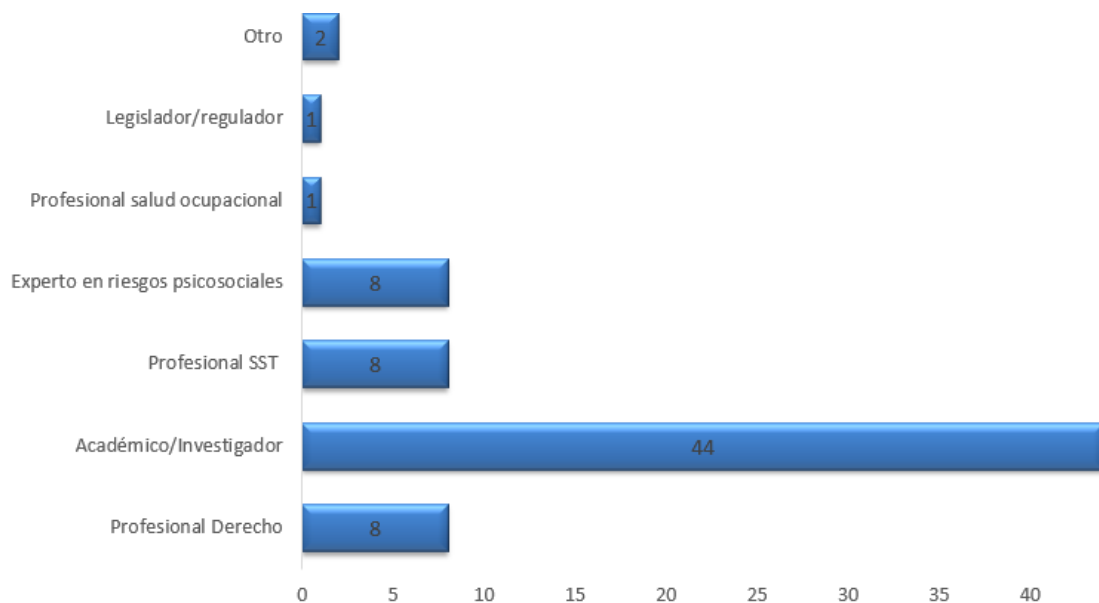


Figura 21. Muestreo de participantes en el cuestionario

Los siguientes redes y organizaciones fueron contactadas:

- ILO LEGOSH contributors (International) www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_244370/lang--en/index.htm
- Estudiantes de doctorado e investigadores del Centre for Comparative Labour and Social Security Law (COMPTRASEC), de la universidad de Bordeaux <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/en>
- Contactos de la UC3M del departamento de derecho del trabajo www.uc3m.es/ss/Satellite/Doctorado/es/Detalle/Estudio_C/1371210379969/1371210295800/Derecho
- Red de investigación de derecho del trabajo www.labourlawresearch.net/
- Red de ADAPT International www.adapt.it (Comité internacional)
- Asociación española de profesionales de derecho del trabajo. aedtss@aedtss.com
- PRL Innovación. Red de profesionales de SST. www.prlinnovacion.com/
- IOSH Departamento de regulación. www.iosh.co.uk/
- CIELO Comunidad investigación ocupacional www.cielolaboral.com/miembros/

Cabe mencionar que, del muestreo total de encuestados, había una expectación inicial de participación por la que se esperaba que los profesionales de SST fueran los más interesados en el estudio. La figura 19 evidencia que este no fue el caso.

Validación del cuestionario

Previo a la fase de circulación del cuestionario online, se lanzó un piloto del cuestionario a algunos contactos en el departamento de regulación de IOSH Institution of Occupational Safety and Health para que proporcionaran su feedback, comentarios sobre la estructura y validez de los diferentes ítems; dicho feedback contribuyó a la realización de varios cambios relacionados con la claridad de las definiciones, estructura de las preguntas, y adaptación de las preguntas a un estilo de lenguaje menos técnico. Como parte de esta fase piloto, el cuestionario y el documento informativo asociado fueron también traducidos al español. La siguiente fase implicó el propio proceso de cuestionario. En este proceso, todos los comentarios, respuestas e información recopilada fueron tratados de forma confidencial, guardados en ordenadores con protección de contraseña y compartidos únicamente con el director y tutor de la tesis y con un colega que ayudo a extraer los resultados del software Snap Surveys.

Fueron obtenidas respuestas válidas para la mayoría de los ítems relacionados con las preguntas. Por lo que el ratio de respuestas totales fue de un 32.28%. Al cierre del cuestionario, ocho profesionales de SST, ocho expertos en riesgos psicosociales, ocho expertos en derecho y 44 académicos/investigadores completaron el cuestionario. Esto generó ratios de respuesta de 11.4% por parte de los tres primeros grupos, y de un 62.9%, por parte del último grupo mencionado.

Principales problemas técnicos y conceptuales

Un documento adicional informativo fue proporcionado para clarificar la terminología. Términos como regulaciones, riesgos tradicionales, riesgos emergentes, y nuevas formas de violencia fueron definidos y explicados en mayor detalle (ver apéndice 1B). El documento también ayudó a señalar algunos de los riesgos psicosociales y el impacto de la tecnología de cara a ampliar el alcance de las respuestas. El documento fue posteriormente traducido al español. Ambas versiones trataron de tener un lenguaje no técnico, ya que, desde la experiencia, el lenguaje en las traducciones en encuestas para un público más internacional tiende a ser complejo debido a las barreras lingüísticas y diferentes significados y conceptos. Las percepciones culturales de los riesgos psicosociales difieren de un país a otro, incluso a nivel europeo, y algunos modelos nacionales usan el término 'riesgo psicosocial' mientras otros utilizan 'salud mental'.

Las siguientes barreras fueron identificadas durante el curso del proceso de cuestionario:

- Aunque existía un campo habilitado para comentarios, aquellos campos donde los encuestados podían responder a la opción 'en caso de otro, por favor explica aquí', esta sección habitualmente no permite margen para añadir más comentarios o extenderse en la respuesta. Este hecho también fue mencionado por algunos de los participantes.

- Los riesgos psicosociales, la violencia laboral y el acoso en particular, constituyen aspectos vinculados a las relaciones de trabajo que son complejos de tratar y analizar a través de cuestionarios.
- Los cuestionarios no son herramientas eficaces para demostrar la evolución histórica de problemáticas o desafíos en las condiciones de trabajo con relación a los riesgos psicosociales.
- El sistema de recopilación utilizado en este proceso fue un software de cuestionario online. El método de recopilación de datos tenía sus limitaciones en el muestreo y en las variantes de algunas de las preguntas formuladas.
- Algunos problemas fueron referidos por los participantes con relación a la interpretación de las preguntas, como estaban formuladas, y sobre las opciones de respuestas. Pese a que se intentó aclarar todas estas dudas, esto demuestra lo complejo que es tratar de estandarizar un cuestionario en esta materia intentando utilizar la teoría de que un mismo estándar sirve para todos los usuarios. Esto puede potencialmente dar pie a errores o respuestas con cierto prejuicio cuando se trata de analizar los datos.

Finalmente, dos aspectos fueron los determinantes para que se utilizaran los resultados de la encuesta y sus conclusiones para definir y reforzar las preguntas de investigación, en lugar de utilizar los resultados para proporcionar un muestreo representativo. El primer aspecto estuvo basado en el muestreo de datos – este fue insuficiente para proporcionar una cantidad de datos significativa como para poder modificar las preguntas de investigación, aunque, tal y como se ha mencionado anteriormente, ayudó a reforzar las preguntas de investigación previamente señaladas por la revisión de literatura y de regulación. El segundo aspecto es que los participantes suelen ser reacios a participar a través de encuestas voluntarias online, esta es una dificultad experimentada por muchos durante la investigación.

Interpretación de los datos. Análisis de las respuestas registradas

Sabemos que la seguridad y salud ocupacional es un área de regulación que ya se encuentra sobre regulado. Esta es la principal razón por la cual la estrategia tradicional hacia los riesgos ha estado centrada en la necesidad de cumplimiento legal y normativo. Sin embargo, los riesgos psicosociales son todavía hoy a nivel global infra regulados. En este escenario, los riesgos psicosociales emergentes parecen seguir una dinámica similar, ya que no parecen estar reconocidos en los marcos regulatorios actuales. A este respecto, en esta sección, a los encuestados se les pidió enumerar los principales desafíos para el aseguramiento del cumplimiento normativo en riesgos psicosociales emergentes y también que señalarán ejemplos específicos de estas barreras en sus respectivos modelos nacionales. Los participantes listaron un total de 62 desafíos (diferentes aspectos fueron repetidos por más de un encuestado). Estos fueron después agrupados por temas de cara a tener una mejor representación de los resultados. Los temas bajo los que se integraron las respuestas fueron: cumplimiento legal y exigencia de cumplimiento normativo, nuevas condiciones de trabajo y formas de empleo, falta de legislación específica, definiciones claras y efectivas, sensibilización por diferentes actores, mejoras en los niveles de educación y formación.

Algunos de los principales desafíos que aparentemente frenan a los gobiernos y los reguladores a la hora de tratar los riesgos psicosociales a través de regulación estuvieron basados en una falta general de concienciación e información, junto con legislación no articulada para el propósito establecido, ineficiencias en los sistemas de exigencia de cumplimiento, etc.... Sorprendentemente, la claridad de la terminología cuando se tratan los riesgos psicosociales a nivel de regulación no fue determinada como una problemática clave, a pesar de si ser considerada como una barrera considerables en la revisión bibliográfica y de regulación. Hay, por tanto, margen de mejora, a través de la transformación de la regulación y la cultura asociada a estos riesgos basada en iniciativas de mejora de los diferentes organismos que tienen algún tipo de nivel de responsabilidad en esta área (inspección de trabajo, reguladores, responsables, directores, trabajadores o profesionales de la SST).

Tal y como representa debajo la figura 22, la falta de capacidad y de recursos, y lo inadecuado de la formación e información a nivel de empresa y sociedad en su conjunto, fueron aspectos señalados como desafíos para contribuir al cumplimiento. El primero de estos factores (asociados con los cambios organizacionales) fueron también aspectos apoyados a través de la revisión de literatura y de regulación, y además evidenciados durante la fase de entrevistas.

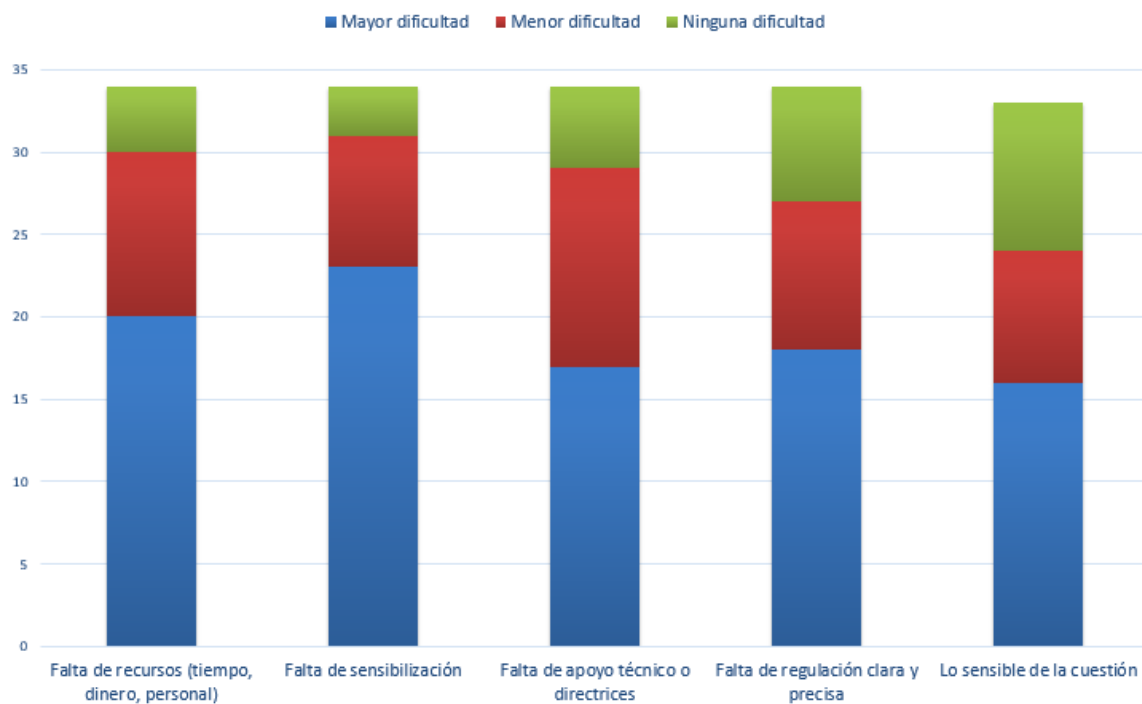


Figura 22. Principales dificultades en la gestión riesgos psicosociales emergentes

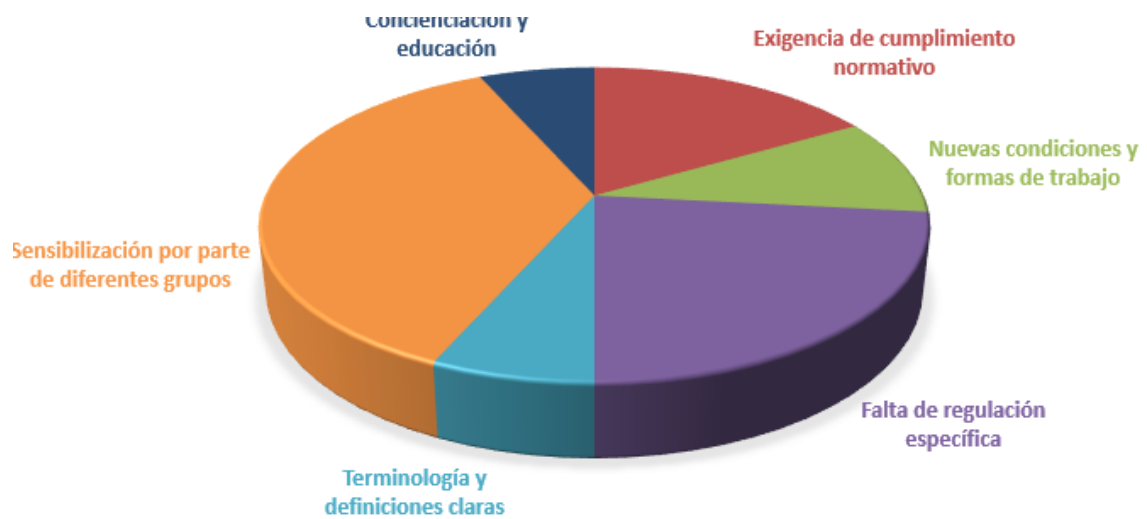


Figura 23. Principales retos para asegurar el cumplimiento normativo en riesgos psicosociales emergentes

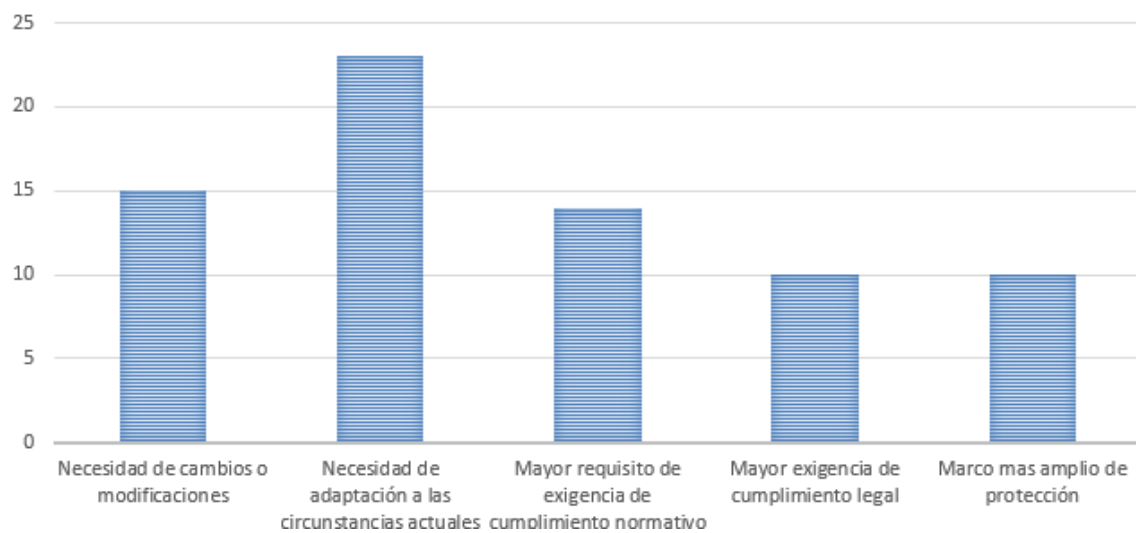


Figura 24. Recomendaciones para marcos reguladores existentes aplicables a riesgos psicosociales

Los comentarios abajo detallados son un listado que muestra algunas de las respuestas a la pregunta ‘Por favor, dinos cual piensas que es el mayor desafío para asegurar un buen cumplimiento normativo en riesgos psicosociales emergentes’:

‘Cumplimiento legal y exigencia de cumplimiento normativo’

‘Categorización adecuada bajo un marco de legislación junto con iniciativas a nivel de inspección, exigencia de cumplimiento y mecanismos de protección’

‘Nuevos desafíos en las condiciones de trabajo (Digitalización, Industria 4.0)’

‘Sensibilización a nivel de empresarios y trabajadores, incluyendo las representaciones de ambos; definición del riesgo y de las diferencias específicas de cada sector profesional’

‘Comportamiento cultural; falta de legislación; falta de acción inspectora’

‘Concienciación de la materia, definiciones claras y mejores mecanismos de evidencia’

‘Riesgos psicosociales tradicionales, violencia laboral en diferentes sectores’

‘Requisitos legislativos, investigación cualitativa, cooperación con diferentes grupos de interés’

‘Adaptar provisiones legales para adecuarse al lugar de trabajo cambiante; balance entre el bienestar y el retorno económico’

‘La falta de políticas efectivas a nivel nacional y de exigencia de cumplimiento normativo como derechos laborales’

‘Estrés laboral incrementado a raíz de la tecnología, acoso online y adicciones laborales’

‘La regulación debe ser más inclusiva no solo en las disposiciones generales sino en las específicas’

‘Una definición clara; delimitar el alcance practico para regular de una manera efectiva’

‘La falta de regulación específica, hay una necesidad de legislación articulada para el fin inicialmente diseñado en riesgos psicosociales’

‘Diagnostico, evaluación y gestión en el ámbito empresarial’

‘La vía legal y el dialogo social’

‘Complejidad de la carga de la prueba en procesos judiciales; déficits a nivel de sensibilización’

‘Una estrategia holística en educación, introduciendo los riesgos psicosociales a diferentes niveles educativos’

‘Información a nivel de trabajadores y empresarios’

‘La implementación de legislación específica para tratar los riesgos psicosociales’

‘Conocimiento suficiente en los profesionales de seguridad y salud ocupacional’

‘Mayores esfuerzos en materia de información y formación’

‘Educar a las personas y la sociedad en riesgos psicosociales’

‘Falta de recursos económicos para transformar las relaciones laborales en este contexto. A nivel de dirección no se percibe como una ventaja’

‘Que el ámbito empresarial vea la gestión de los riesgos psicosociales como un valor añadido o de ventaja comparativa ‘

‘Los riesgos psicosociales necesitan tener más presencia en el dialogo social y en la protección social’

‘El impacto de la tecnología, la movilidad de los trabajadores y los aspectos relacionados con la globalización vinculados a las condiciones de trabajo y cambios en el tiempo del trabajo’

‘Asegurar mejores mecanismos de información compartida entre los profesionales de la seguridad y salud, reguladores, inspectores, así como trabajadores y empresarios’

‘Sensibilización de diferentes actores en las relaciones laborales de cara a mejorar la identificación y catalogación de los riesgos’

‘Mejor conocimiento de cómo estos riesgos pueden ser abordados en la práctica. Diseminando este conocimiento y sus beneficios’

Tal y como cabía esperar, la mayoría de los comentarios recopilados en esta sección coinciden con los resultados obtenidos en la revisión de regulación. La mayor diferencia observada radica en las connotaciones asociadas a la interpretación de estos resultados. La revisión de regulación recopiló aspectos tanto positivos como negativos asociados a estos desafíos, mientras que la información recopilada en la sección anterior estuvo más alineada con connotaciones negativas o carencias del sistema. Un buen ejemplo de esto puede verse en un informe reciente publicado por Safe Work Australia, 'Workplace Safety Futures: The impact of emerging technologies and platforms on work health and safety and workers' compensation over the next 20 years' que incluye dos mega tendencias relacionadas con riesgos psicosociales: la problemática creciente del estrés laboral y problemas de salud mental y la frontera difusa entre el trabajo y el hogar. El informe subraya problemas relacionados con estas tendencias: 'condiciones preexistentes dificultan las líneas de responsabilidad cuando se trata de reclamar por condiciones mentales, y el estigma alrededor de los problemas de salud mental actúan como una barrera para que la gente pueda buscar ayuda. Los trabajadores pueden tener una condición preexistente que hace que el establecimiento del origen laboral de la condición una ardua tarea. También es complicado el poder atribuir este tipo de síntomas a un evento o una serie de interacciones que ocurren en el lugar de trabajo'. El informe a continuación diferencia entre aspectos positivos y negativos en lo referido a la aplicación de nuevas tecnologías en las relaciones laborales: 'avances en tecnologías de la salud – como pueden ser sensores portátiles – están proporcionando grandes oportunidades; por el contrario el uso de la tecnología puede tener impactos negativos en la salud mental del trabajador – estrés laboral asociado con el uso de la tecnología puede estar causado por un número de factores, incluyendo un aumento de la monitorización del empleado; un requisito de mejora de lo que se espera en cuanto a desarrollo y productividad del empleado; incremento de las horas normales de trabajo; la necesidad de nuevo aprendizaje de nuevos sistemas; la falta de interacción humana posibilitada por el uso de la tecnología; y la ausencia de consulta y compromiso de los trabajadores cuando se introduce nueva tecnología (Horton, Cameron, Devaraj, Hanson, & Hajkowitz, 2018). Esto es algo que también fue destacado por algunos de los participantes entrevistados que manifestaron que en ocasiones los aspectos positivos del uso del binomio tecnología-condiciones de trabajo suelen estar menos representados desde una perspectiva de SST. También sugirieron que este enfoque cambia significativamente si son organizaciones no relacionadas con la SST las que abordan esta temática, entonces el enfoque tiende a ser más inclusivo incluyendo aspectos tanto positivos como negativos.

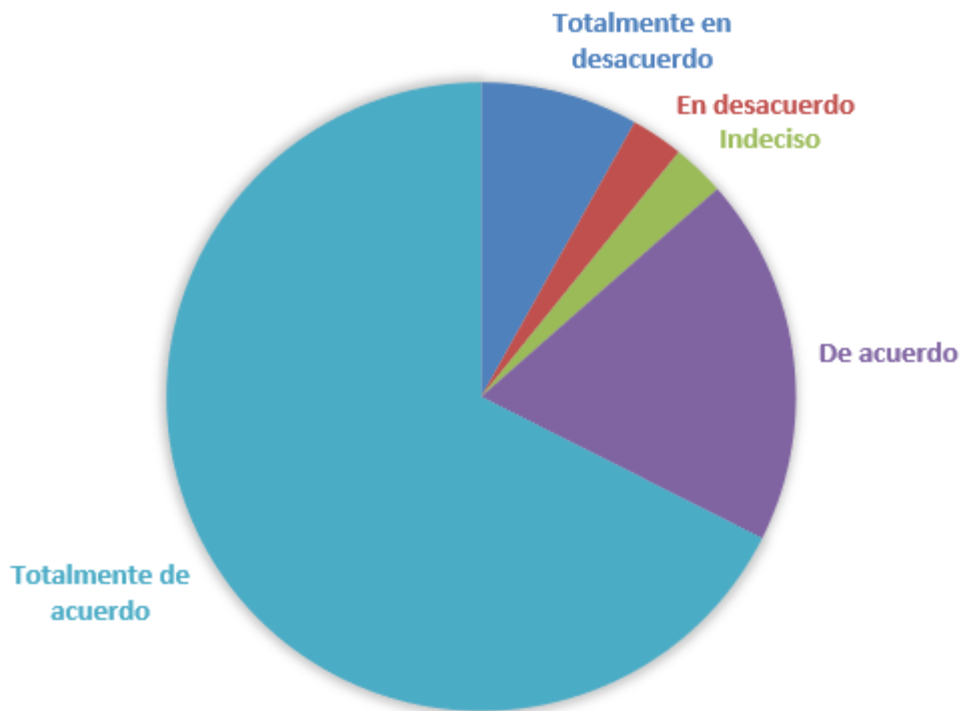


Figura 25. Crees que alguna regulación en materia de SST debe actualizarse a la vista de cambios tecnológicos

Tal y como representa la figura 26, la gran mayoría de encuestados (totalmente de acuerdo/de acuerdo – 87%) subrayaron la necesidad de que la legislación sea creada para el propósito establecido y para que pueda adaptarse a los cambios introducidos por la tecnología, o por los desarrollos tecnológicos que puedan potencialmente impactar en los mercados laborales. La revisión de la normativa en la materia apoyó el hecho que las regulaciones en seguridad y salud ocupacional aplicables a riesgos psicosociales han fracasado en el ejercicio de modernizar las leyes para que los marcos regulatorios sigan el ritmo marcado por los nuevos riesgos.

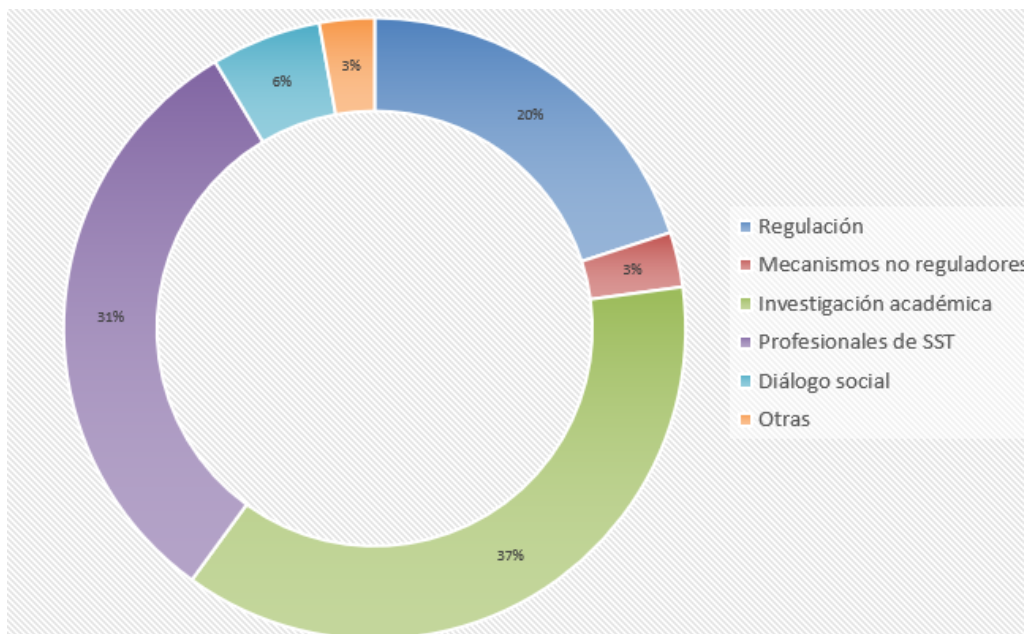


Figura 26. Mecanismos para una mejor identificación de nuevos riesgos

Anticipar el cambio en esta área fue uno de los ítems preguntados en la sección ‘Mejora en la identificación y evaluación de nuevos riesgos’. De acuerdo con los encuestados, la predicción/anticipación y establecimiento de prioridades en la gestión de los riesgos psicosociales se realiza a través de diferentes estrategias. Numerosos participantes hicieron referencia a la comunidad científica y académica como grupo a la vanguardia de los riesgos emergentes. Estos fueron seguidos por los profesionales en el ámbito de la SST. La tercera fuente identificada fueron los reguladores y legisladores. En este sentido, la regulación basada en la predicción o anticipación de cambios en seguridad y salud ocupacional está tradicionalmente representada mediante la exploración de problemáticas futuras y vías disponibles a través de grupos de expertos en determinadas cuestiones.

La investigación con un foco práctico, por tanto, siguen siendo áreas de influencia clave. Algunos ejemplos de iniciativas en este campo están definidos en la revisión de regulación y están normalmente representadas por la definición de las prioridades de investigación en SST. La monitorización de riesgos nuevos y emergentes por los organismos relacionados con la materia, los estudios de anticipación/predicción, los observatorios en condiciones de trabajo y SST que abordan riesgos emergentes, o los sistemas de alerta y ‘centinela’ que detectan riesgos nuevos y emergentes son algunos de los medios actualmente disponibles. Desde la perspectiva de los participantes en la encuesta, otro tipo de mecanismos permanecen como residuales en términos de importancia, como es el caso de los mecanismos no regulatorios y el dialogo social.

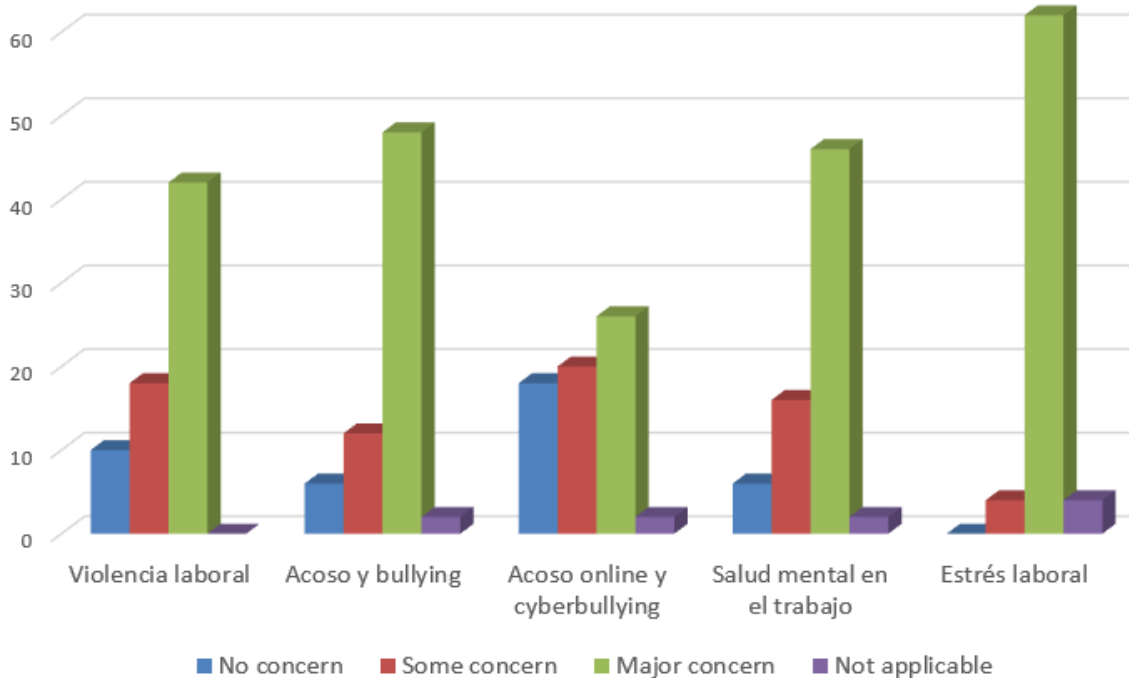


Figura 27. Nivel de importancia en la agenda normativa

Los encuestados destacaron la importancia de la agenda de la salud y el bienestar mental en los marcos regulatorios cuando fueron preguntados sobre la definición del nivel de importancia de estas cuestiones en la figura 28 debajo mostrada. El estrés laboral y la salud mental fueron, en este sentido, áreas clave que requerirán de una mayor estimulación a nivel regulatorio. También

fueron identificadas por los participantes como aquellas áreas donde el progreso y los cambios son susceptibles de llevar una cantidad razonable de tiempo hasta su desarrollo.

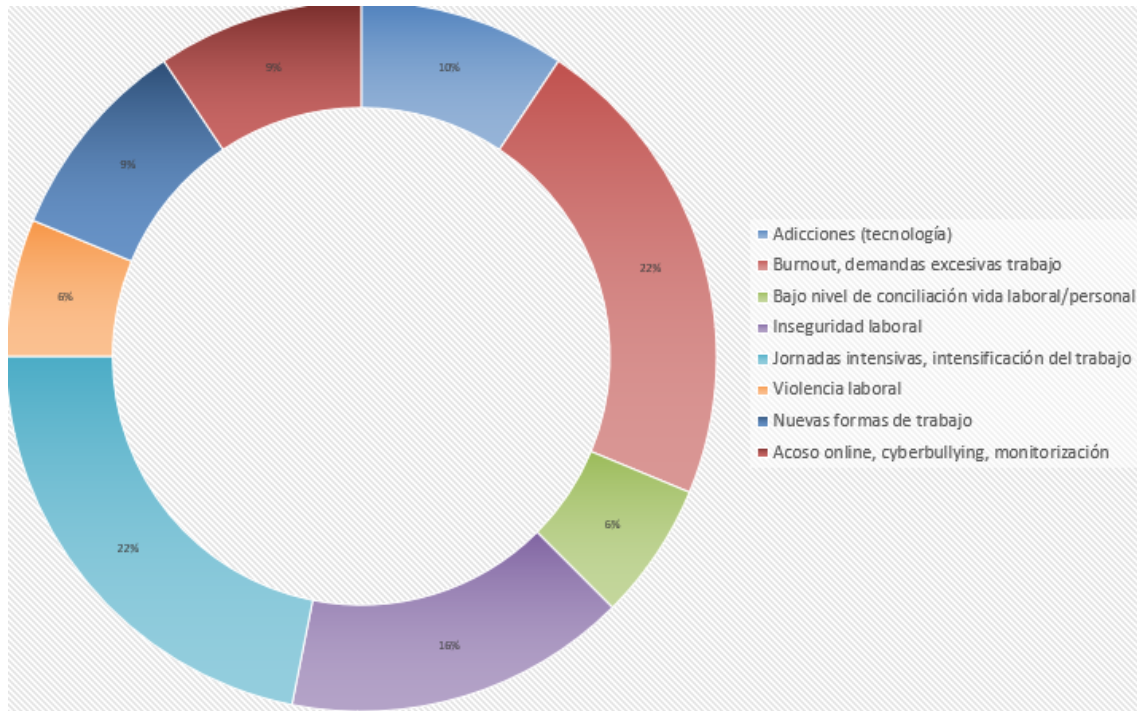


Figura 28. Factores relacionados a riesgos psicosociales emergentes

¿Qué tipo de factores describe de mejor manera tu concepto de riesgos psicosociales emergentes en el ámbito laboral? Este ítem buscaba clarificar qué se entiende por riesgos psicosociales de cara a determinar si esta terminología constituye una definición legítima para ser utilizada con el ámbito de la investigación. Los encuestados mencionaron una diversa variedad de factores que contribuyen a las percepciones de este tipo de riesgos. La mayor parte de los participantes enumeraron factores vinculados a condiciones organizacionales como la intensificación del trabajo, jornadas largas de trabajo o altas demandas emocionales en el trabajo. Otros eligieron ítems que fueron agrupados por factores más directamente relacionados con el trabajo precario como es el caso de la inseguridad laboral. Finalmente, la violencia laboral y las nuevas formas de violencia relacionadas con la tecnología no parece que atrajeran especial relevancia en esta materia. Esto puede ser debido a la ausencia de connotaciones laborales en las nuevas formas de violencia. Por otro lado, la violencia clásica laboral (comportamiento social adverso, acoso, bullying, comportamiento inaceptable...) está asociada con formas tradicionales de riesgos psicosociales. Otros encuestados añadieron otro tipo de términos, como las jornadas de trabajo irregulares o el bullying y violencia laboral, como una terminología más genérica y que incluye diferentes áreas.

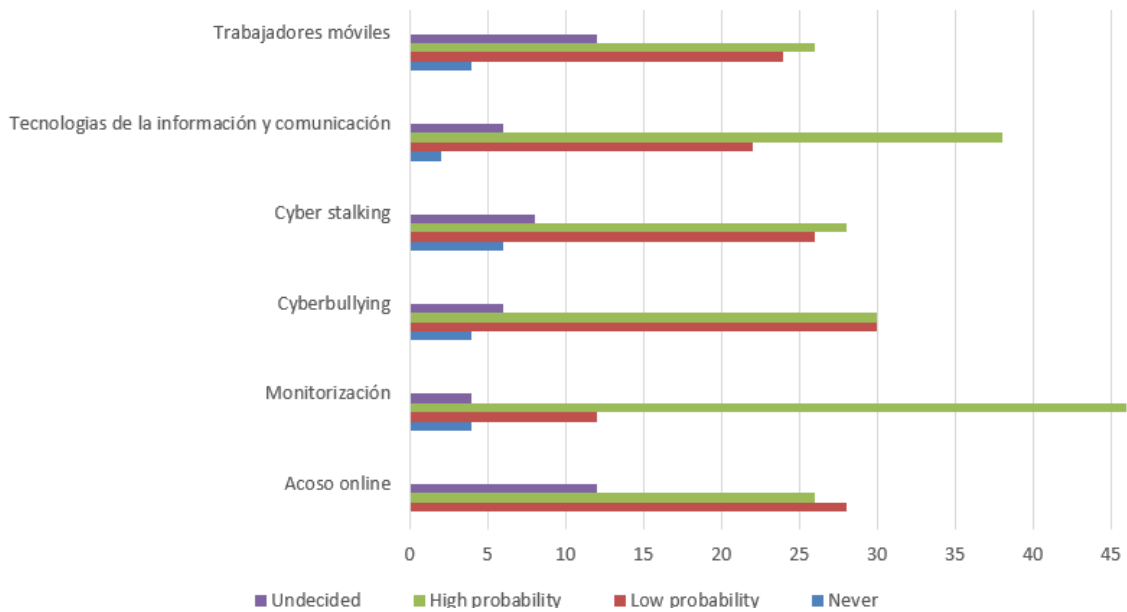


Figura 29. El condicionante laboral en los cambios tecnológicos

Lo que la figura 29 indica está basado en las respuestas que tratan de analizar el impacto laboral de cambios tecnológicos y aspectos relacionados con la digitalización. Como se ha comentado anteriormente, la introducción de nuevas tecnologías y los cambios en las actitudes y percepciones culturales relacionadas con estas nuevas tecnologías son todavía áreas de notable incertidumbre, tal y como se ha definido en el análisis normativo. Hay también áreas con límites difusos que afectan a los mercados de trabajo, las formas de empleo y la organización del trabajo, pero eso no significa que las áreas señaladas no vayan a tener un determinado impacto en el incremento de nuevos riesgos o desafíos para los trabajadores. De hecho, áreas como los riesgos asociados a los trabajadores móviles y la monitorización excesiva a la que pueden estar sujetos, fue una de las señaladas con un potencial impacto. De entre los factores más destacados, el primero abarca aspectos relacionados con el uso de la información y la tecnología, pero también cubre flexibilidad en las formas de trabajo (trabajo móvil); el segundo aspecto más destacado se refiere a la capacidad discrecional de los empresarios de monitorizar o controlar en exceso a sus trabajadores, o también puede asociarse a las políticas que las empresas están comenzando a introducir (procedimientos para monitorizar a los trabajadores remotos) para controlar de una forma más efectiva las diferencias entre los espacios profesionales offline y online.

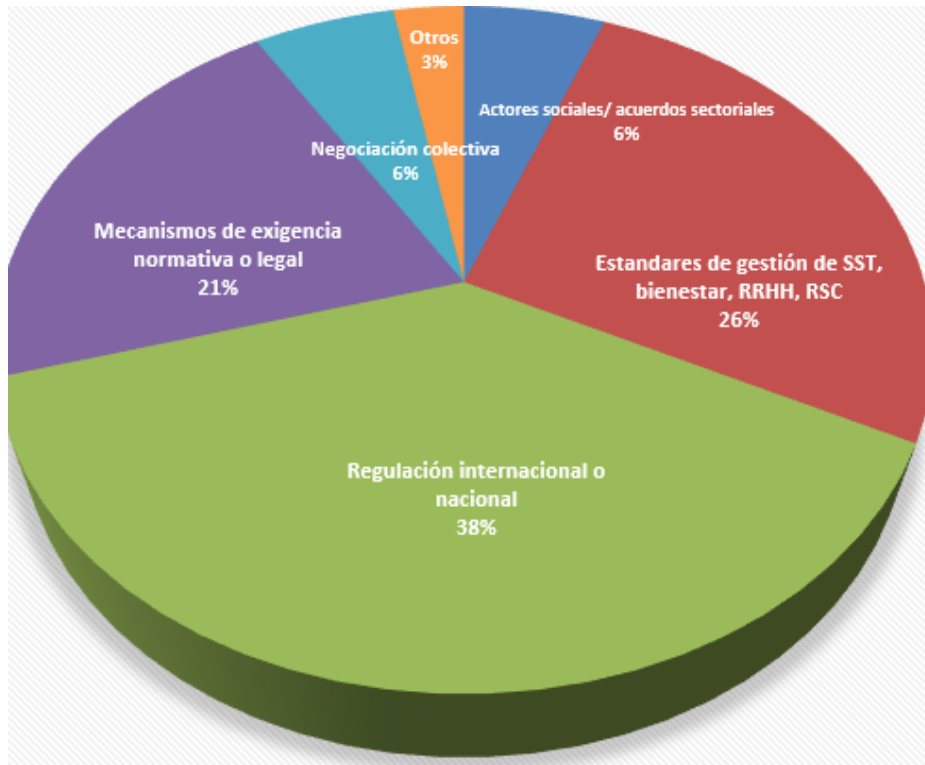


Figura 30. Mecanismos reguladores para la gestión de riesgos psicosociales emergentes

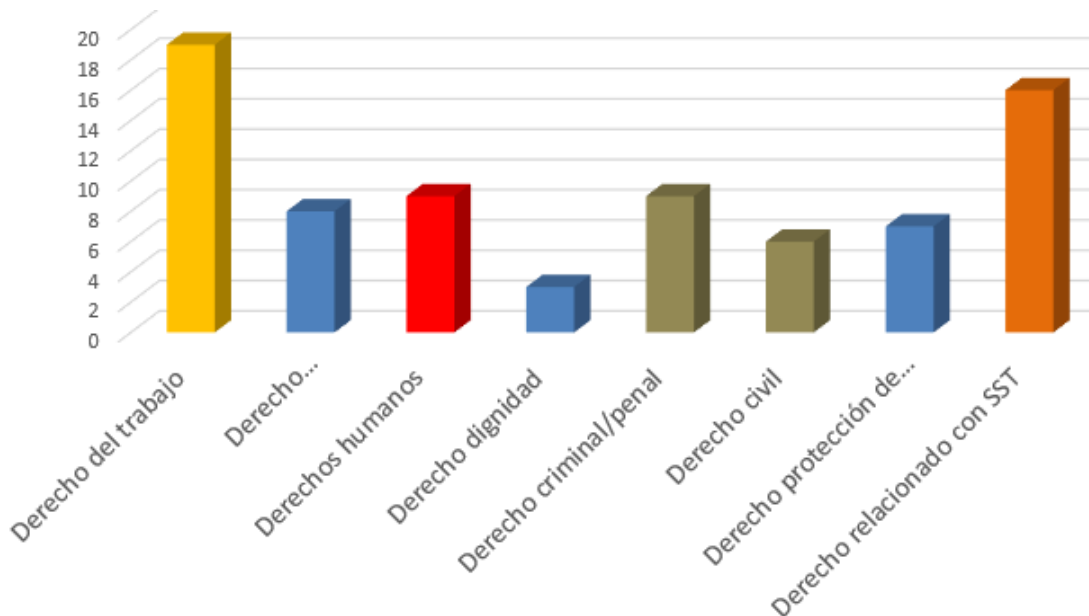


Figura 31. Legislación para acoso online/cyberbullying con un origen laboral

El siguiente ítem analizado mediante el cuestionario trató de definir los marcos normativos apropiados para el tratamiento de riesgos psicosociales emergentes. *‘Desde un punto de vista regulatorio que mecanismo es el más idóneo para gestionar los riesgos psicosociales emergentes?’*: la gran mayoría de encuestados (26 respuestas), eligieron los estándares

nacionales e internacionales o legislación como mecanismos validos en esta materia. Esto podría representar un apoyo adicional con relación a la idea de cómo los riesgos psicosociales son cubiertos por la legislación, primero a través de la obligación general de prevención de cualquier tipo de riesgos (los riesgos psicológicos incluidos), y segundo, a través del deber general de protección del empresario. Esta idea ha sido también recientemente apoyada a través del desarrollo de una nueva norma de certificación ISO, centrada en el desarrollo de una norma técnica (salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo) (BSI, 2018). Este documento se apoya en desarrollos anteriores basados en la norma de Reino Unido PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace, y el estándar nacional de Canadá CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, entre otros. Fue, por tanto, interesante observar cómo, a raíz de las respuestas del cuestionario, las normas asociadas a la inspección laboral y los estándares de gestión de riesgos en seguridad, salud y bienestar pueden ser reconocidos como impulsores clave en la gestión efectiva de estos riesgos.

La negociación colectiva todavía parece un área que destaca por su falta de iniciativa y de representación en la agenda de relaciones industriales. La prevención de los riesgos psicosociales, o un enfoque más completo al bienestar mental o salud mental, no supone una prioridad en los acuerdos sectoriales de conformidad con el análisis regulatorio. El dialogo social parece estar perdiendo legitimidad a nivel empresarial, lo que también se traduce en desconexión por parte de los trabajadores. Este aspecto fue reflejado en el cuestionario, y también, reforzado por la revisión bibliográfica y de normativa.

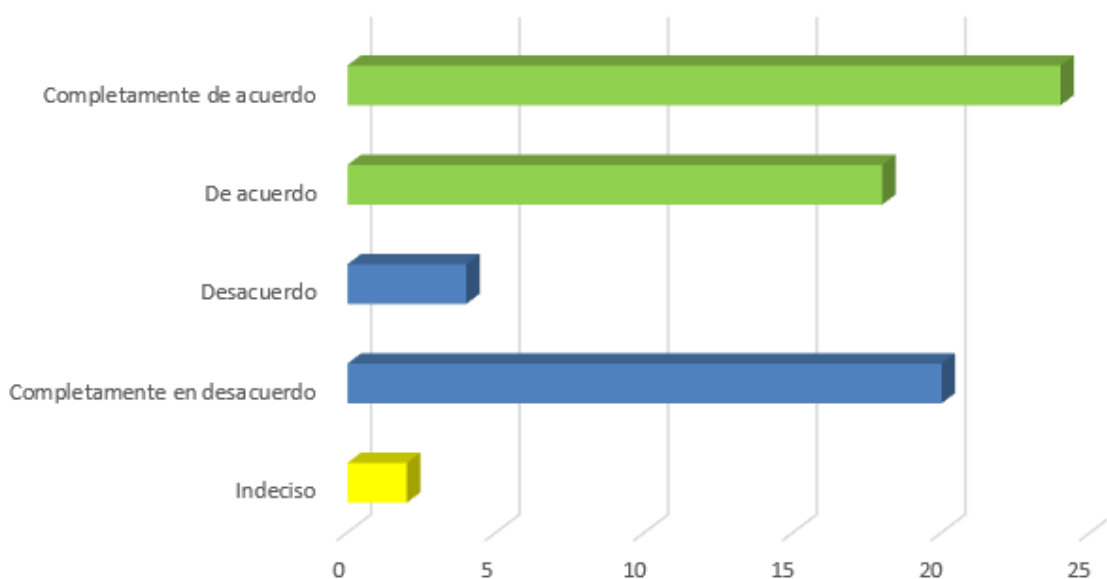


Figura 32. Deber de protección aplicable a riesgos psicosociales emergentes

Tal y como se desprende de la figura 32, no existió consenso en el grado en el que el deber de protección del empresario se extiende a los riesgos psicosociales emergentes. Al hilo de los comentarios de los encuestados, sigue siendo una tarea compleja poder diferenciar el vínculo estrictamente laboral (vida profesional) del personal (vida personal). Por esta razón, la extensión del alcance del deber de protección no es un aspecto tan claro en comparación con lo

establecido en el análisis bibliográfico y de normativa, que hallaron en esta práctica laboral un avance innovador.

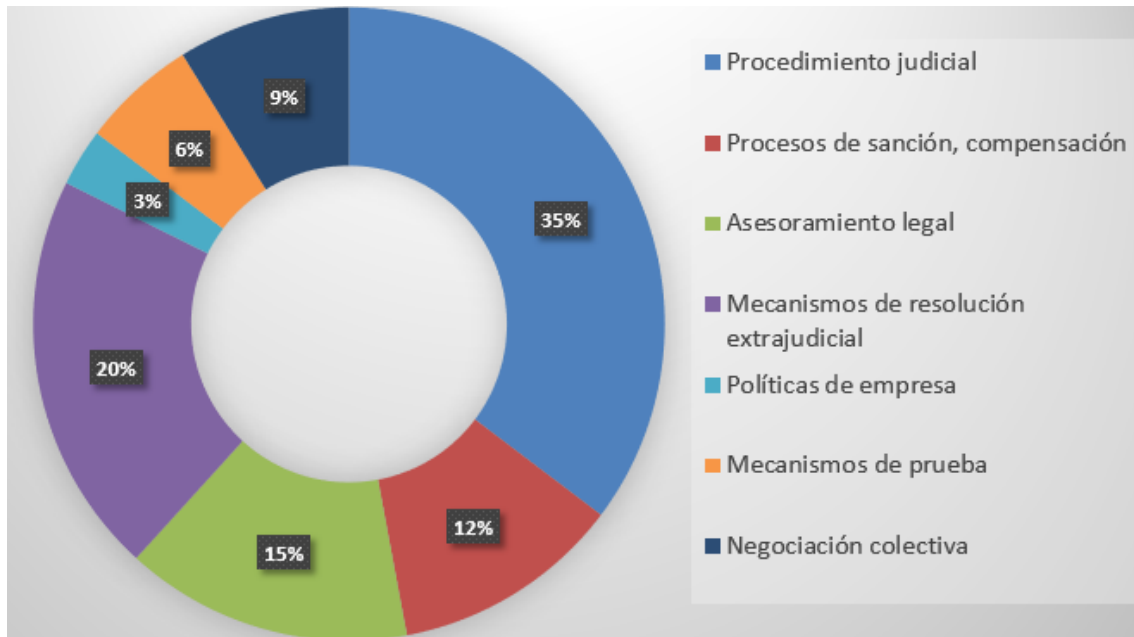


Figura 33. Iniciativas de éxito para riesgos psicosociales emergentes

‘¿Qué áreas o ejemplos de intervención en términos de protección de trabajadores respecto a riesgos psicosociales emergentes pueden ser considerados como de éxito en tu modelo nacional?’: un hallazgo importante fue la ausencia de la negociación colectiva y las políticas de empresa como iniciativas relevantes en esta área. En base a algunos de los comentarios, ello no solo se vinculaba a la ausencia de políticas o procedimientos actualizados, sino en aquellos casos en que dichas políticas existen no son realmente implementadas.

También cabe destacar la figura de los procesos judiciales y casos legales que en los supuestos en los que son desarrollados fueron destacados como iniciativas de éxito. Esto contradice algunos de los hallazgos de la revisión bibliográfica y de regulación (también en base a las entrevistas), donde pocos ejemplos representativos de casos que finalmente sean procesados o compensados pudieron ser encontrados o intervenciones de prácticas que demostraron que esto constituyera una práctica común en derecho. Por el contrario, la mediación y el arbitraje emerge como un mecanismo válido en el que un servicio público o privado ofrece un servicio preventivo para actuar como mediador a efectos de información, consejo y dirección en un entorno de trabajo. La mediación es, por tanto, un área vagamente considerada que tiene el potencial de beneficiar la forma en la que los riesgos psicosociales son gestionados en el trabajo. La mediación no solo puede proporcionar una resolución del conflicto, sino que también puede ayudar a equipar a aquellas partes relacionadas con el conflicto o queja con la mejora de la educación específica y formación práctica, dotando así de mayor responsabilidad a diferentes partes en el supuesto de una potencial infracción.

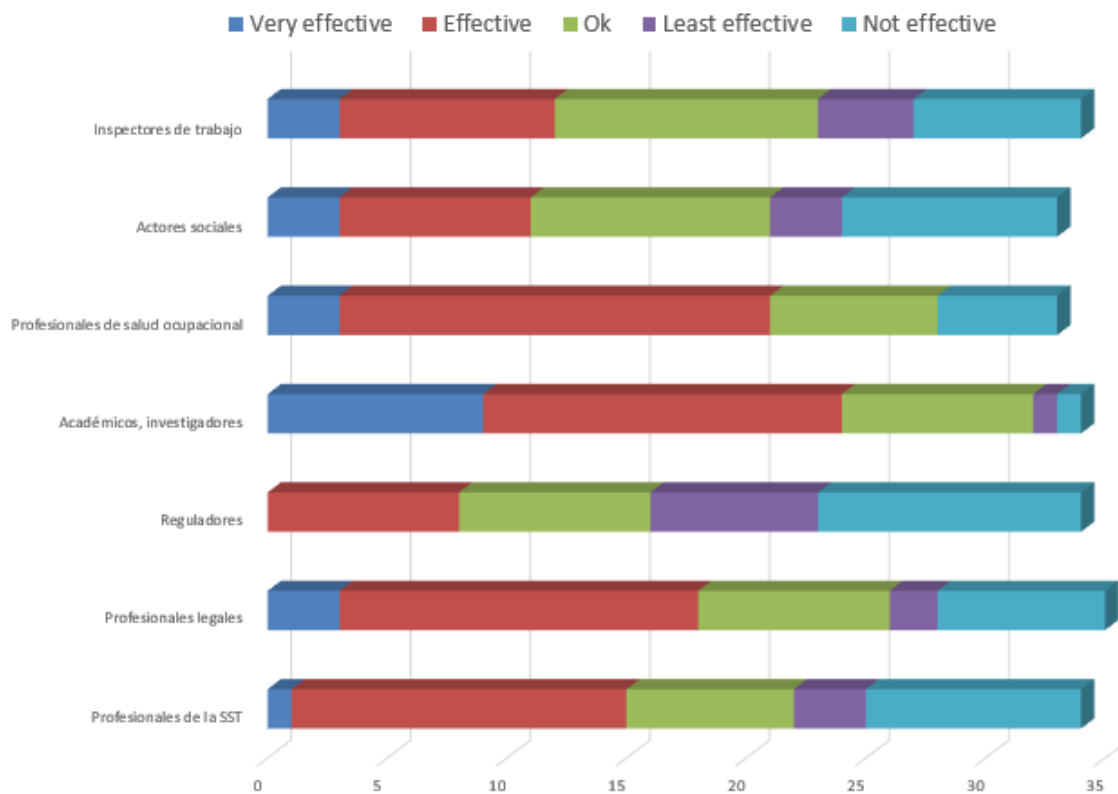


Figura 34. Conocimiento y experiencia de los profesionales en el área de riesgos psicosociales

La figura 34 muestra que el conocimiento y la experiencia de los profesionales que tratan de manera habitual los riesgos psicosociales fue mayoritariamente relacionado con los académicos y las profesiones técnicas relacionadas con esta área, tales como los profesionales de salud ocupacional o de seguridad y salud laboral. Por el contrario, otros profesionales como los inspectores de trabajo, actores sociales y reguladores fueron destacados como figuras que tienen un conocimiento incompleto de la relevancia de una gestión eficiente de estos riesgos. El conocimiento en esta materia se adquiere a través del desarrollo profesional o de experiencias en el ámbito profesional y educativos, si la materia objeto de estudio no es relevante en la agenda, puede permanecer invisible a aquellos que, en teoría, están destinados a cubrir esta temática.

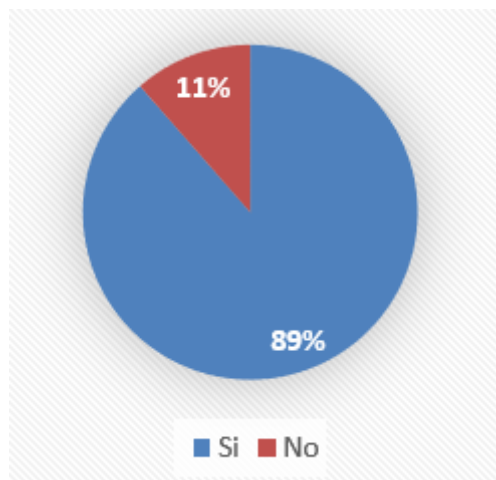


Figura 35. ¿Deberían adaptarse las enfermedades profesionales a los cambios tecnológicos?



Figura 36. ¿Deberían incluir los listados de enfermedades profesionales las enfermedades del trabajo ligadas a factores psicosociales?

La figura 35 aborda las siguientes cuestiones: *¿Deberían adaptarse las enfermedades profesionales a los desarrollos tecnológicos?* y la figura 36, *¿Deberían los listados de enfermedades profesionales (nacionales/europeos/internacionales) estar vinculados a las enfermedades emergentes (psicológicas) tal y como ocurre con el estrés postraumático como enfermedad?* Una mayoría de los encuestados apostó por la inclusión de algunos riesgos psicosociales como formalmente reconocidos como enfermedades profesionales. Aquellos que se mostraron a favor de esta estrategia, también defendieron la postura de una periódica actualización del catálogo/listado de enfermedades profesionales como vía principal para la mantenerse al ritmo de los cambios en el mundo del trabajo o debido a los cambios en la manera en la que el trabajo está organizado. La revisión de literatura y de normativa mostró algunas de las razones por las cuales los riesgos psicosociales no han estado tradicionalmente incluidos en dichos listados. Los recursos actuales están considerablemente enfocados hacia enfermedades profesionales relacionadas con riesgos en materia de seguridad e higiene, tal y como demuestran los listados de clasificación internacional y europeo de enfermedades. Ello también ha sido explicado debido al contexto cultural regulatorio, ya que estos riesgos son todavía hoy considerados como 'soft' y no están directamente vinculados a los daños, enfermedades y causas de muerte que son el principal contenido de los listados de enfermedades profesionales.

3.2.2 Cuestionario: conclusiones

Es necesario destacar que este cuestionario trató de obtener información básica acerca de los conocimientos y las percepciones de la gestión de riesgos psicosociales, e identificar de qué manera los marcos regulatorios están funcionando. Los resultados extraídos del cuestionario han apoyado la premisa inicialmente establecida a través de las preguntas de investigación formuladas en este proyecto. La recopilación de resultados también ayudó a tratar algunos de áreas donde existía una carencia de información previamente identificada durante el análisis de literatura y de regulación.

Las respuestas a algunos de los ítems de este cuestionario indicaron un problema complejo con relación a la exigencia del cumplimiento normativo de los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes bajo los actuales marcos regulatorios. En aquellos supuestos en los que los estándares existen (nacionales o internacionales), estos supuestamente cubren los riesgos físicos pero también los psicosociales, aunque esta situación no supone mucha diferencia a nivel legal en términos de protección de los trabajadores; como ejemplo, algunos de los encuestados argumentaron que no eran conocedores de ningún caso en el que los trabajadores reportaran riesgos de salud mental debido a cambios organizacionales y reestructuración en las empresas. Otros participantes señalaron que las políticas de las empresas estaban principalmente relacionadas a aspectos meramente de cumplimiento legal para riesgos físicos o trataban aspectos específicos en supuesto de bullying y acoso. En este contexto, en los supuestos que estas políticas a nivel empresarial existen no son vistas como documentos dinámicos, razón por la cual los usuarios no pueden hacer el mejor uso de ellas a través de los canales normales de reporte de quejas o infracciones.

Algunas de las cuestiones que emergieron de este cuestionario pueden requerir de un análisis más pormenorizado. Por ejemplo, se reportó una carencia de recursos y capacidad para monitorizar y utilizar las regulaciones actuales, una situación similar ocurre con el cumplimiento del deber de protección empresarial aplicable a los riesgos psicosociales. Otra cuestión señalada fue la ineficiencia de los actuales sistemas de exigencia de cumplimiento normativo, principalmente debido a la falta de concienciación a nivel empresarial y, posiblemente, por la necesidad de mejora en la formación y experiencia de los profesionales. Si estas son áreas susceptibles de mejora, podría tener repercusiones en el impacto de los niveles de reporte y de cumplimiento.

Se debe prestar especial atención al desarrollo de las nuevas formas de violencia (abuso online o cyberbullying) que podría conllevar una relación más directa con el entorno laboral en el futuro. Durante el transcurso del cuestionario, fue otorgada una menor importancia a esta área, a excepción de ser señalada como un campo de futura preocupación o prioridad, pero sabemos que cuando los riesgos no se tienen adecuadamente en cuenta pueden llegar a ser invisibles a ojos del regulador.

3.3. Entrevistas: diseño de las entrevistas

La fase final de la investigación implicó una serie de entrevistas semiestructuradas con diversos especialistas en diferentes áreas de la SST y con un interés específico en riesgos psicosociales. Estas entrevistas tuvieron la intención de proporcionar diferentes perspectivas y una mejor comprensión basada en el foco de las preguntas de investigación. De cara a completar las fases previas del estudio (el análisis bibliográfico y de regulación y la fase de cuestionario), un número de entrevistas tuvieron lugar con participantes de diferentes áreas de la seguridad y salud laboral, o relacionados con las condiciones de trabajo, y, específicamente, en aspectos de salud mental y bienestar psicosocial (gestión, regulación, prevención o investigación). A raíz de este ejercicio, las entrevistas permitieron una comparación de resultados entre las distintas fases del estudio.

3.3.1 Entrevistas: procedimiento

Muestreo:	20 sujetos entrevistados.
Diseño:	Entrevistas a expertos semiestructuradas.
Metodología para recopilar la información:	Entrevistas de audio/imagen grabadas.
Interpretación de los datos:	Transcripción textual.

Previa a la fase de entrevista, los participantes fueron contactados y se les facilitó el siguiente documento informativo:

- Resumen de la investigación
- Un documento adicional informativo donde se aclararon conceptos y definiciones.
- Documento de información confidencial: documento de consentimiento y de confidencialidad.

Las entrevistas fueron posteriormente diseñadas de forma semiestructurada con el uso de una guía de temas (ver Apéndice 1C) para asegurar que la batería de preguntas formuladas fuera relevante para las preguntas de investigación. Como parte de este proceso, un documento guía de entrevista fue elaborado para ayudar a conducir la entrevista de forma acorde con las preguntas de investigación.

Como parte del diseño de la entrevista, un estudio piloto de cinco entrevistas semiestructuradas fue llevado a cabo por diferentes profesionales en un periodo de tres meses, comenzando hacia principios de abril y finalizando hacia finales de junio del 2016. Este periodo de tiempo permitió realizar algunas mejoras al formato de las entrevistas. Después de esos cambios, el resto de las entrevistas transcurrieron sobre un periodo de un año, desde junio del 2016 hasta junio del 2017. Parte de este proceso implicó el compromiso de 20 profesionales entrevistados.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, los participantes representaron una diversidad de disciplinas y profesiones que tratan diferentes áreas en la gestión de los riesgos psicosociales o que abarcan ámbitos más genéricos de las condiciones de trabajo:

- Expertos en derecho
- Expertos académicos o en investigación
- Profesionales de seguridad y salud ocupacional
- Expertos en el área de gestión de riesgos psicosociales
- Consultores en áreas de bienestar, salud y RSC

Para este propósito, se creó una base de datos de profesionales y currículos o biografías (experiencia profesional u académica) para ayudar con el ritmo de la conversación y conocer diferentes aspectos de los entrevistados. Cada entrevista fue audio/video grabada y duro una media aproximada de 45 minutos. Con carácter previo a la entrevista, se firmaron los documentos de anonimato y confidencialidad a través de un consentimiento. La mayoría de los contactos fueron inicialmente seleccionados en base a su influencia y conocimiento en una determinada área, o debido a su participación en alguno de los documentos analizados a raíz de la investigación, o, por último, en base a eventos como fueron el caso de seminarios, conferencias, relacionados con la materia.

Metodología y criterio utilizado en las entrevistas

El diseño de la estructura de la entrevista estuvo basado en los inputs de la revisión de literatura y de regulación, junto con el proceso de cuestionario. El proceso se implementó destacando algunos de los hallazgos de la literatura y regulación en relación con la gestión de los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes. Consistió en dos temas principales de discusión: las interpretaciones de los participantes de los desarrollos a nivel de regulación que incluyeron la aplicación, adecuación y adaptación de estos riesgos; y el conocimiento de los entrevistados de los desarrollos normativos e iniciativas, que incluyeron la exigencia de cumplimiento, reporte, procedimiento jurídico o formas de protección y compensación de los trabajadores.

La estructura de categorización funcionó tal y como se describe a continuación y han sido también resumidas en la tabla 17 debajo:

- *¿Me gustaría saber cuándo fue la primera vez que recuerda tener constancia de los “riesgos psicosociales como una problemática? ¿Puede decirme algún ejemplo de los principales cambios que ha presenciado? (normativa, cumplimiento, políticas empresariales o actitudes públicas)*
¿Cuáles fueron los principales desencadenantes de esos cambios? RQ1

- *La siguiente cuestión que preguntar es sobre la percepción pública y social en relación con la regulación de riesgos psicosociales RQ1*
- *¿Cuáles son los mayores desafíos y problemáticas que los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes afrontan hoy en día? RQ1*
- *¿Puede sugerir alguna iniciativa o desarrollo exitoso que esté funcionando en su país para gestionar efectivamente los riesgos psicosociales desde una perspectiva normativa o legal? Ejemplo pueden ser procesos legales, inspección de trabajo; procedimientos judiciales; convenios colectivos o acuerdos sectoriales; procesos de sanción, indemnización; procesos de carga de prueba, evidencia; procesos de intermediación; políticas empresariales...RQ1*
- *¿Qué tratamiento da su país habitualmente a las demandas relacionadas con riesgos psicosociales? (a través de la vía civil, laboral, penal, derechos fundamentales, discriminación o mecanismos no legales) ¿Tendrían esos mismos mecanismos sentido para el tratamiento de riesgos psicosociales emergentes? RQ1*
- *Cuando se regula sobre riesgos psicosociales emergentes ¿se considera a favor de promover nueva legislación, adaptación de la existente o utilización de la actual normativa? RQ2*
- *¿Cree que su modelo normativo requiere un estrategia más completa y global para los riesgos psicosociales emergentes o para los factores psicosociales asociados con las nuevas tecnologías en los próximos años? RQ2*

Preguntas de investigación	Áreas temáticas
<p>Pregunta de investigación número 1. ¿Son los actuales marcos regulatorios efectivos para tratar los riesgos psicosociales emergentes?</p> <p>Pregunta de investigación número 2. ¿Deben las respuestas regulatorias adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales emergentes?</p>	<p>El rol de la SST y el derecho del trabajo en relación con el panorama regulatorio en riesgos psicosociales.</p> <p>Desarrollos legales que incluyen exigencia de cumplimiento, reporte, procesos judiciales y protección o compensación de trabajadores en riesgos psicosociales emergentes.</p> <p>Desafíos, ejes impulsores y factores de éxito y barreras y facilitadores para el desarrollo de intervenciones de riesgos psicosociales.</p> <p>Prioridades en regulación e investigación actuales y futuras.</p> <p>Desarrollos regulatorios incluyendo la aplicabilidad, adecuación y adaptación para riesgos psicosociales emergentes.</p>

Tabla 17. Categorías de codificación utilizadas en las entrevistas

La primera parte de la entrevista trató de establecer las percepciones de los participantes sobre estos riesgos. La entrevista comenzó al preguntar por información de contexto, experiencia general y conocimiento en esta área de particular interés. La parte clave buscó conocer más sobre los desencadenantes clave experimentados por los participantes. Esto ayudó a componer una fotografía de las prácticas del pasado y presente en este campo.

La siguiente fase de este proceso buscó explorar en más detalle las barreras y los facilitadores en riesgos psicosociales bajo el marco regulatorio y no regulatorios. Esta cuestión fue seguida de conversaciones que trataron de analizar la efectividad de las medidas que los participantes conocían o habían experimentado (que es lo que funcionó y que es lo que no). Durante este proceso, los participantes fueron preguntados, en un primer lugar, con preguntas abiertas y, después, retados con preguntas más específicas en cada una de las áreas temáticas. Esta fase también comprendió la compleja área de la exigencia del cumplimiento legal y los niveles de reporte.

La siguiente cuestión trató de determinar de qué forma las regulaciones aplicables a riesgos psicosociales pueden ser articuladas para cumplir con el objetivo inicialmente fijado y para adaptarse a los tiempos actuales (actualización y adaptación). Esta etapa implicó en la mayoría de las ocasiones un dialogo controvertido, ya que también se mencionó en numerosas ocasiones cuestiones relacionadas con la agenda regulatoria y mediática, razón por la cual este ítem llevó más tiempo del inicialmente previsto.

El último ítem trató de obtener una mejor comprensión de una cuestión que, de acuerdo con el análisis regulatorio, había sido tradicionalmente obviada en la gestión de los riesgos psicosociales: el vínculo entre estos riesgos y las enfermedades profesionales.

La mayor parte de las entrevistas se realizaron a través de videoconferencia o por sistema de llamada telefónica. Solo tres de las entrevistas tuvieron lugar de manera presencial. Todas las entrevistas fueron llevadas a cabo en español y en inglés. El contenido de estas grabaciones permaneció en todo momento confidencial y anónima en la extracción de resultados, y solo fue accedido por el investigador y por el director de la tesis. Los diálogos fueron registrados en video y audio (aparte de dos entrevistas), y se extrajeron también notas después de la entrevista – a petición de los entrevistados. El proceso duró en total entre 40 minutos y una hora y 20 minutos.

Finalmente, algunos de los participantes manifestaron un conflicto de interés con sus posiciones actuales (en el área de regulación en su mayoría) razón por la cual no pudieron participar en el proceso de entrevista; de igual manera, se debe mencionar que cuatro entrevistas fueron realizadas fuera del periodo específico inicialmente planeado debido a cuestiones de disponibilidad. Respecto al proceso de transcripción, las entrevistas fueron transcritas de manera textual para permitir la identificación, clasificación y categorización de las conclusiones comunes por parte de los participantes. El objeto del proceso se basó principalmente en la identificación de similitudes y diferencias.

Análisis. Resumen de los hallazgos

De manera coherente con la revisión, los entrevistados reconocieron que los niveles de información constituían un área clave de mejora para el progreso en esta materia, y esto también se debía aplicar a los riesgos emergentes. En este sentido, los participantes se refirieron a una necesidad imperiosa de mayor transparencia y responsabilidad a través de la vía de la notificación de estadística e informes a nivel empresarial y de las instituciones públicas – los actuales procesos de revelación no son por tanto acordes al cambio de necesidades. Un cambio en este proceso podría ayudar a fortalecer la sensibilización y mejorar la conciencia social de esta problemática. Tal y como uno de los entrevistados mencionó: *“Desde mi punto de vista, la falta de notificación de información es una práctica extendida y si soy sincero la posibilidad de ser responsable por algo relacionado con la gestión de los riesgos psicosociales es sumamente baja, ¿por lo que cuál es el incentivo para el cumplimiento legal?”* Bien, sabemos por la revisión de normativa que la forma en la que se percibe ese incentivo está cambiando. Los cambios a nivel de regulación empiezan a apoyar a aquellos empresarios que apuestan por invertir en la salud y bienestar mental de sus empleados. Este cambio también tiene posibilidades de ocurrir en el plano de los reguladores en las economías industrializadas.

También coherente con el análisis regulatorio (Deloitte, 2017), fue el argumento que resalta la existencia de una nueva tendencia social en relación a una mayor sensibilización pública de los riesgos psicosociales: *“nuestra sociedad está concienciándose cada vez más del impacto de las nuevas tendencias y de qué forma pueden afectar a las condiciones de trabajo, factores como la globalización, los cambios tecnológicos, el incremento de los servicios, o la recesión económica son contextos donde estos riesgos pueden fácilmente surgir”*. Los niveles de mejora de la información por parte de los reguladores también fueron mencionados como un aspecto clave, en el contexto de la adaptación a los nuevos desafíos laborales:

“las principales tendencias, la densificación del trabajo, todo tendrá que ser ejecutado en menor tiempo, la constante disponibilidad online, las herramientas relacionadas con las TICs, para nosotros todos estos factores son muy cercanos al aspecto psicosocial, el cambio demográfico, la media de trabajadores es de 45 años, hay otro tipo de aspectos en los que no podemos restringirnos nosotros mismos al acercarse a los trabajadores, o los empresarios; el entorno laboral en el mundo de trabajo, tenemos que tratarlo de una forma saludable, convencer a las personas en su conjunto para que acepten entornos de trabajo seguros y saludables”.

De acuerdo con uno de los participantes *“estamos atravesando tiempos estimulantes en los que la salud y el bienestar mental tiene todos los visos de crecer en importancia y permanecer relevante en la agenda regulatoria... las percepciones públicas, estén o no relacionadas con regulación, están ahora jugando un papel clave en la forma en la que las cosas se están haciendo”*. Esto funciona como un proceso bidireccional en donde el interés va en aumento por parte de las empresas y público en general en la salud y bienestar laboral, y el bienestar mental de los trabajadores en particular. Las empresas están mejorando sus mecanismos para permitir una transformación gradual hacia una estrategia más proactiva para la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, la sociedad en las economías industrializadas es cada vez más consciente de la importancia de estos riesgos, lo que es debido a la mayor

información de aspectos relacionados con la salud mental o los riesgos psicosociales, la cobertura mediática y la mayor implicación de los reguladores en relación con el daño psicológico a los trabajadores. Otros participantes destacaron la disponibilidad de información como una de las mayores barreras para el éxito de la gestión de los riesgos psicosociales: *“uno de los principales desafíos es en qué forma incrementar la sensibilización efectiva. He sido testigo de algunos paralelismos con la violencia de género como tema que también sufrió la estigmatización en la década de los 90 debido a la falta de cultura en la sociedad”*. También se mencionó la urgente necesidad de hacer de estos riesgos algo más visible para el público, los reguladores y en el contexto del entorno del trabajo: *“los riesgos emergentes no solo están ocultos, sino que, en ocasiones, son considerados como un aspecto positivo en la cultura empresarial. Si mi compañía me facilita un teléfono de empresa, lo veo como algo positivo, aunque me comprometa a trabajar durante los fines de semana. Lo mismo aplica a los trabajadores cuando se quedan más horas de su jornada habitual para finalizar una tarea”*. Algunos ejemplos específicos mencionados estaban relacionados con la manera en la que los problemas de salud mental se reconocen como accidentes de trabajo. Se expusieron también cambios en la actitud de los empresarios en el reconocimiento del valor de la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Ejemplos específicos de esto fueron casos de burnout siendo reportados y registrados a través de sistemas de gestión de SST, el incremento de las tendencias cada vez más arraigada en el ámbito empresarial de demostrar el retorno y el impacto de intervenciones provenientes de estrategias en salud mental en el trabajo o campañas relacionadas con el estrés laboral. A raíz de estas iniciativas, los niveles de interés e información disponibles están incrementando, y de acuerdo con uno de los participantes se espera que esta tendencia continúe en los próximos años: *“El número de casos registrados de por enfermedad psicológica de origen laboral todavía es insignificante en los sistemas de gestión de riesgos, lo que por supuesto limita sobremanera la acción de los profesionales”*.

Otro entrevistado mencionó lo siguiente: *“las iniciativas en este campo deberían estar relacionadas con documentos vivos y claros – no complejos o estáticos – y deberían ser implementados y continuamente revisados”*. Algunos participantes sugirieron que, por el momento, el reporte de una problemática particular vinculada con un riesgo psicosocial no es útil o puede empeorar la situación, *“En resumen, las políticas y procedimientos deberían proporcionar soluciones prácticas y legales cuando las cosas van mal”*. Otro de los entrevistados argumentó lo siguiente: *“Puedes disponer de un procedimiento que cubra los riesgos psicosociales en la empresa o legislación que persiga las infracciones en esta área, pero si tu empresa no apoya la política o no respeta la norma legal entonces se vuelve completamente irrelevante”*.

Adicionalmente, algunos de los entrevistados argumentaron que la mejora del acceso a los servicios que proporcionan orientación en intervenciones de riesgos psicosociales, información y capacitación deberían ser un área en la que las empresas deberían centrarse. Compañías como Stimulus, Psya y otros servicios similares de apoyo al empleado fueron mencionadas por varios participantes, aunque también se mencionó la problemática de las empresas más pequeñas en el supuesto de querer realizar cualquier tipo de iniciativa: *“Las pequeñas y medianas empresas todavía están tratando de entender en qué forma pueden cumplir con la legalidad vigente en riesgos relacionados con la seguridad, por lo que intentar que se centren en*

riesgos psicológicos es, francamente hablando, algo que no está en su agenda para nada". Si a esto se le suma el coste de implementación de medidas, todo ello puede ser visto como una barrera insalvable para aquellas empresas que están comenzando su viaje en la gestión de los riesgos psicosociales. Facilitar servicios de intervención depende de la disponibilidad de información y estadísticas. En esta área en particular encuestas como ESENER y la EWCS fueron mencionadas numerosas veces como indicadores válidos que se están convirtiendo en herramientas útiles para el estudio y comparación de prácticas en las empresas. Antes de la existencia de estas fuentes, los usuarios debían confiar en la validez de estudios nacionales o internacionales: "En este momento los indicadores y la información de datos es todavía limitada. Me gustaría poder trabajar con mejores fuentes de comparación de datos y estadísticas a través de la consulta de fuentes fiables".

Los participantes también expresaron el grado de importancia de la disponibilidad de recursos y de medios de respuesta a nivel regulatorio y de empresa. Desde el punto de vista regulatorio hubo numerosos comentarios acerca de la falta de capacidad de los reguladores: *"Ese es uno de los principales problemas. Tienen un bajo nivel de efectividad, no disponen de suficientes recursos, no tienen suficiente personal y no tienen la capacidad de invertir dinero y de apoyar campañas – el dinero tiene suma importancia a nivel de servicios públicos. Dicho esto, todavía esperamos un efecto positivo de la inspección laboral, en lo que respecta a la exigencia de cumplimiento legal, en unos cinco años".*

Otro tipo de ejemplos mencionados se centraban en estrategias específicas para las Pymes; los cambios en la legislación para proporcionar mejores mecanismos para la protección y compensación y para concretar en obligaciones específicas y claras sobre lo que el empresario necesita cubrir en relación con la gestión de riesgos psicosociales: *"ha habido un progreso significativo en la gestión de la violencia laboral a través de políticas relacionadas con el bullying y el acoso. Ahora las empresas, incluidas las pequeñas y medianas, están habituadas al uso de esta terminología. Esto representa todo un cambio".*

Desde la perspectiva empresarial, la capacidad de reacción de las empresas debería implicar la implementación de medidas para ayudar a los empresarios y trabajadores a acceder a la información y asesoramiento necesario en este área: *"teniendo en cuenta que los actuales límites en los entornos de trabajo son cada vez menos claros, hay una necesidad, no solo de moldear comportamientos individuales, sino de incidir en transformaciones organizacionales en relación con la creación de políticas y buenas prácticas".*

Se comentó también la necesidad que las empresas sean más responsables en este campo si los empresarios quieren tener éxito en la promoción de la salud mental como una parte intrínseca de su deber de protección: "el deber de protección en esta área debería ser visto como algo inherente al trabajo". Algunos ejemplos de desarrollos mencionados fueron iniciativas periódicas de información en aspectos relacionados con la salud mental de los trabajadores, el fortalecimiento de las responsabilidades y formación de los responsables o mandos intermedios, y la monitorización habitual de la salud y bienestar mental de los empleados a través de evaluaciones de riesgos o estudios de impacto de salud. Una iniciativa subrayada como buena práctica fue el índice de Mind Workplace Wellbeing www.mind.org.uk/workplace/workplace-wellbeing-index/ - un estándar de comparación en materia de políticas y prácticas que puede

ayudar a las empresas a encontrar una estrategia adecuada, y definir áreas de mejora en la gestión de la salud mental en el trabajo.

Los entrevistados señalaron una problemática adicional en la falta de coordinación entre diferentes organizaciones clave en esta temática, como los sindicatos, grupos representativos de diferentes sectores empresariales, organizaciones profesionales y relacionadas con regulación, y profesionales técnicos para la ayuda en la implementación de estos estándares en riesgos psicosociales: *“Cuando se consultan aspectos técnicos de intervenciones en riesgos psicosociales, las principales figuras proporcionan diferentes estrategias, haciendo sumamente difícil cual elegir y la justificación de dicha elección”*. Una estrategia más coordinada fue también algo mencionado a un nivel específico en regulación: *“Las leyes por sí solas no serán la solución. Las regulaciones ya cubren los riesgos psicosociales en lo que respecta al deber de protección del empresario, sin embargo, los riesgos psicosociales son raramente considerados y, desde mi experiencia, el cumplimiento es ineficiente. La legislación debería ir acompañada de una serie de intervenciones basadas en la defensa, formación, educación y creación de campañas entre otras actividades”*. Ejemplo de este tipo de tratamientos se mencionaron también: *“ha habido progreso en los últimos tiempos y esto es fácil de percibir. Los inspectores de trabajo tienen ahora códigos de buenas prácticas para sustentar su enfoque en el plano del cumplimiento legal; hay comisiones nacionales públicas que abordan los riesgos psicosociales; observatorios para monitorizar estos riesgos; páginas web de organismos reguladores públicos; campañas específicas de información... estas iniciativas, por supuesto, no existían hace 10 años”*.

La coherencia y una mejor integración a nivel de regulación fueron también alguna de las conclusiones extraídas de la revisión regulatoria y fueron también evidentes en la fase de entrevistas: *“las responsabilidades de las compañías están empezando a ser más transparente e inclusivas. Una de las ideas sobre la que actualmente estamos trabajando es vincular el concepto de la responsabilidad social corporativa con el deber de protección del empresario. La RSC y la salud mental es un enfoque más holístico e integrador para la protección de la salud y bienestar de los trabajadores”*.

Hubo otros aspectos de la coordinación que los participantes señalaron como un área que requería mayor investigación. El primer comentario en este sentido abordaba la coordinación de diferentes disciplinas con interés en el estudio de las condiciones de trabajo: *“Creo que la actual distinción entre los roles de los profesionales de seguridad y salud y otros profesionales implicados en diferentes aspectos de las condiciones de trabajo debería ser promocionada como un aspecto facilitador. Esta idea está lejos del tradicional alcance de los deberes de los profesionales en responsabilidad social corporativa o recursos humanos”*. Otros comentarios abordaron aspectos más relacionados con la coordinación de los trabajadores en el contexto de las interacciones de los trabajadores. *“He sido testigo de la falta de unión y cohesión grupal en los entornos de trabajo. No percibo que los trabajadores hablen de sus riesgos, de los desafíos de sus roles de trabajo. La mayor parte del tiempo la problemática es invisible u oculta - esta desunión es brutal. Como consecuencia de ello se está dando un debilitamiento colectivo que hace que los trabajadores tengan que afrontar el problema desde un punto de vista individual”*.

Los entrevistados también revelaron una transformación coherente con cambios en las regulaciones desde reglas genéricas aplicables a la seguridad y salud a normas más específicas y

sofisticadas que cubren los riesgos psicosociales a través de legislación en salud, bienestar y salud mental: *“los legisladores tienen el deber legal de actuar como palanca de cambio. Las regulaciones deberían seguir la misma estrategia que fue articulada para la violencia de género”*. *“A pesar del hecho que los riesgos psicosociales están sustentados en regulaciones europeas actuales (Directiva de SST), los tratamientos a nivel nacional pueden ser más flexibles. Un gran paso adelante requerirá de una mención específica: el modelo austriaco incluye una definición específica de riesgos psicosociales en la legislación, y desde ahí implementaron guías y orientación. Esto es lo que debería hacerse, una reforma más minimalista sería más que suficiente para poder incluir los aspectos básicos”*. Esta transformación también fue mencionada como un claro progreso en la reducción del estigma del bienestar mental en el lugar de trabajo: *“Existe un cierto progreso a nivel legislativo en algunos marcos regulatorio a nivel nacional que me hace ser más optimista acerca de las cosas que están cambiando en el tratamiento de los riesgos psicosociales”*. A este respecto, la necesidad de legislación una más inclusiva y ‘amigable’ fue mencionada numerosas veces por diferentes entrevistados.

Se proporcionaron también ejemplos específicos de cómo esta transformación se está dando en la práctica: *“Un estándar internacional podría facilitar el marco general, aunque siempre habrá una necesidad de estar vinculado a leyes nacionales, del compromiso de los principales grupos de interés y de programas específicos de sensibilización”*. *“Encontré una muy buena iniciativa de Quebec, Canadá, donde existe una comisión especial para la SST. Tienen protocolos específicos para acoso, los trabajadores pueden cumplimentar una queja en contra de su empleador con el apoyo de este organismo. Creo que es una de las formas en las que deberíamos avanzar. El problema es que tenemos legislación, pero no protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Necesitamos que esas leyes se cumplan para tomar las decisiones correctas y mantener los derechos de los trabajadores; la existencia de un organismo externo que tenga la misma legitimidad, tal y como ocurre en el campo de la discriminación, puede ser un enfoque efectivo”*. Otros ejemplos de buenas iniciativas mencionados estuvieron relacionados con los aspectos positivos de campañas efectivas y los beneficios de estrategias con una meta por parte de la inspección laboral: *“el tratamiento de la inspección laboral danesa es un modelo que seguir y replicar en la medida de lo posible. Ellos consideran los dos o tres factores prevalentes de cada sector y planifican una acción específica. Este es un tratamiento mucho más pragmático”*.

Muchos de los entrevistados expresaron cierto consenso en que se requiere, no solo legislación, sino una transformación cultural que promueva una cultura de sensibilización entre las empresas para que la legislación no sea vista como una carga adicional: *“las normas de regulación han jugado un papel clave. Necesitamos ser conscientes de esto, de otra manera los factores psicosociales en los entornos de trabajo nunca habrían sido considerados. Esto ha afectado sin duda alguna a los agentes sociales y económicos. Con respecto a los sindicatos, el proceso de integración de estos riesgos ha sido particularmente lento. Los empresarios están todavía en el proceso de asimilación; los riesgos psicológicos están debilitados en comparación con los riesgos físicos”*. *“Una falta de regulación en SST en esta área ha creado un escenario difícil de gobernar, en el que algunos riesgos se están convirtiendo en estructurales en la sociedad y en los entornos de trabajo, con previsiones complejas de solución a corto término”*. Los cambios en la regulación apoyados por los empresarios encaminados a invertir en el bienestar de sus empleados deberían ser vistos como una prioridad para los reguladores. *“Todavía existe mucha*

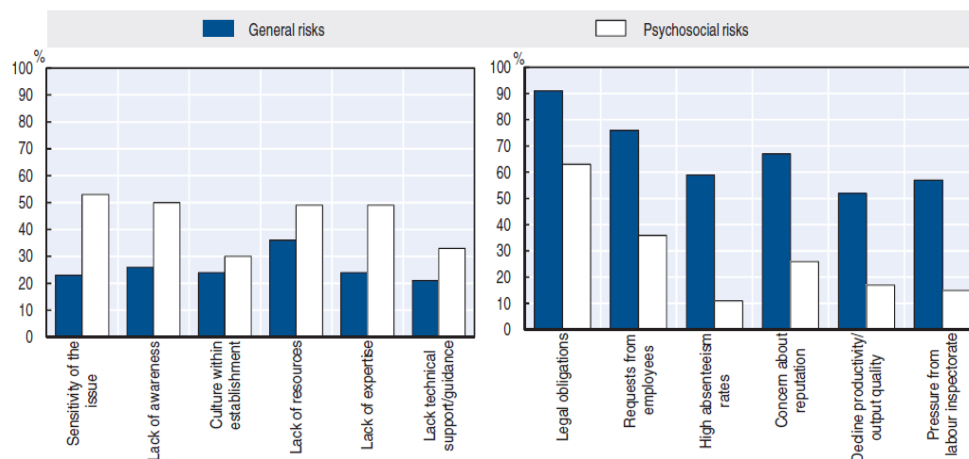
preocupación en la ley y el cumplimiento legal, y poca en la educación. Todavía no sabemos cómo debe ser un lugar de trabajo que integre la gestión de riesgos psicosociales en la práctica”.

Tanto el análisis regulatorio como las entrevistas revelaron la forma en la que el rol de la protección social requiere de un mayor ímpetu. Algunos de los entrevistados plasmaron una interesante conexión entre la protección social y la inclusión/exclusión social en el tratamiento de los riesgos psicosociales con impacto en las condiciones de trabajo. En palabras de uno de los entrevistados: *“Las actuales intervenciones en protección social para los trabajadores y empresarios están fracasando cuando se centran en la gestión de riesgos psicosociales. El sistema está mostrando sus limitaciones en cuanto a información sobre el diseño y la implementación de políticas válidas para los entornos de trabajo”.* Existe cada vez más un requisito invisible para que la protección social sea más inclusiva con estos riesgos (‘amigable’ en palabras de uno de los entrevistados): *“Creo que la definición de riesgos psicosociales está desactualizada, razón por la cual el término ‘emergente’ puede adquirir una connotación importante. La definición original proviene de la OIT y del enfoque de los países nórdicos como una forma de agrupamiento de aspectos sociales y laborales determinantes junto con comportamientos individuales. La cuestión es la naturaleza de los riesgos psicosociales tradicionales, ya que están integrados en la forma en la que los trabajadores producen. Yo abogo por un enfoque diferenciador del aspecto social metodológico de los riesgos psicológicos”.*

Esto no solo debería estar restringido a la seguridad física o aspectos básicos de sostenibilidad social; un enfoque más inclusivo significaría contribuir al bienestar mental de los trabajadores. Esta transformación está empezando a ocurrir en los países nórdicos, Canadá y en el Reino Unido. En este contexto, la revisión de regulación confirmó que los niveles válidos de sensibilización e información están normalmente ligados a estrategias a largo plazo a través del dialogo social, junto con la implementación de iniciativas a nivel nacional y políticas a nivel empresarial.

3.3.2 Entrevistas: conclusiones

Uno de los principales propósitos de la investigación a través de la fase de entrevistas (siendo siempre conscientes del pequeño muestreo) fue el apoyar la diferenciación y clarificación de las barreras más comunes, facilitadores, desafíos, oportunidades para la gestión de riesgos psicosociales, un resumen de estas pueden verse en la figura 37 debajo, y explorar el estado actual de las iniciativas en regulación de éxito aplicables a los riesgos psicosociales emergentes: *“las regulaciones tienden a ir por detrás de las necesidades provenientes de las condiciones de trabajo. Lo que era adecuado para el objeto establecido hace 10 años puede no ser el enfoque adecuado ahora, y sabemos que siempre van a existir riesgos emergentes unidos a las nuevas formas de trabajo”.*



Sensibilidad por la materia
 Falta de concienciación
 Cultura de la organización
 Falta de recursos
 Falta de conocimiento
 Falta de apoyo y dirección técnica
 Obligaciones legales
 Solicitud por parte de trabajadores
 Altas tasas de absentismo
 Preocupación por la reputación
 Detrimiento de la productividad
 Presión por parte de inspección de trabajo

Figura 37. Barreras en el tratamiento de riesgos psicosociales; Incentivos en el tratamiento de riesgos psicosociales (OECD, 2015)

La revisión de regulación demostró que las intervenciones de riesgos psicosociales están caracterizadas por limitaciones en la recopilación de información precisa (Eurofound, 2015). La articulación de políticas con esta carencia de conocimiento puede conducir a que las regulaciones no estén adecuadas al fin previsto o sean inefectivas, con las condiciones de trabajo operantes en los mercados de trabajo. Algunos de estos hallazgos fueron también evidentes en las entrevistas. Un ejemplo particular comentado fue el caso del enfoque realizado con las economías de plataforma: *“En Francia, tenemos la expresión de la Uberización, la nueva forma de trabajo con las plataformas de Uber. No tenemos legislación específica que cubra a estos trabajos (trabajadores independientes), por lo que no tiene cobertura social, tienen salarios bajos, malas condiciones de trabajo. Si las condiciones de trabajo tienen el potencial de seguir este modelo, en donde la gente puede ofrecer servicios sin un contrato de trabajo tradicional, esto podría tener un claro impacto en la forma en la que se deberían tratar los riesgos psicosociales, porque vamos más allá de la responsabilidad del empresario. ¿La SST no es relevante para este campo, por lo que quien será el responsable en este contexto?”*.

La fase de entrevistas resultó de utilidad para destacar las limitaciones de las regulaciones, las causas detrás de la abstención legislativa en esta área y los impactos de perpetuar esta cultura de carencia normativa cuando se regulan los riesgos psicosociales: *“la gestión de los riesgos psicosociales a nivel europeo ha sido cada vez más tratado por mecanismos de soft law con su itinerario estructurado y limitado. Es necesario rearmar la sindicación y de mejorar la alineación de los recursos para la negociación colectiva a nivel de empresas medianas y grandes”*. *“Hemos atravesado tiempos caracterizados por ausencia de regulaciones a una etapa actual en las numerosas iniciativas están teniendo lugar a nivel nacional, europeo e internacional”*.

Las entrevistas fueron realmente fructíferas para conocer mejor la razón por la que la situación en las economías industrializadas no había cambiado drásticamente en la forma en la que las regulaciones trataban la gestión de estos riesgos, así como para entender las circunstancias que hacían de las estrategias actuales mecanismos que no cumplían el fin inicialmente previsto. Se extrajo cierto consenso acerca del impacto de la actual narrativa, más asociada con connotaciones negativas y la necesidad de transformación de esta situación hacia resultados

más positivos, a través de la promoción de los beneficios de la promoción efectiva de la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, especialmente, si se pretende prevenir y minimizar riesgos a la salud psicológica. Muchos participantes defendieron una gobernanza con normas más estrictas y estándares puestos al día en relación con esta materia para aquellos marcos con niveles generales de bajo cumplimiento legal en cualquier tipo de riesgo.

Otro de los aspectos recurrentes mencionados por una gran mayoría de los entrevistados fue la referencia a casos mediáticos como medio para influenciar las percepciones del público y del regulador. El caso concreto de France Telecom fue el más citado como un ejemplo de responsabilidad legal para aquellos que ostentan el control sobre los entornos de acoso: “el número masivo de suicidios asociados a este caso ha resultado en una mejora del marco regulatorio en Francia y de la sensibilización a nivel de la sociedad. Además, las compañías de dimensiones similares han movilizado sus recursos para hacer frente a estos riesgos”. Otros casos de dominio público citados fueron el accidente de Germanwings relacionado con un caso de responsabilidad judicial, profesional y de responsabilidad social corporativa. Otras referencias similares referidas fueron la cobertura mediática de problemáticas contemporáneas que afectan a las condiciones de trabajo, como el derecho a la desconexión, el ‘laboro agile’ en Italia, el riesgo de estar disponible las 24 horas del día 7 días de la semana, o las fronteras que afectan a la conciliación de la vida laboral y personal.

Las entrevistas ayudaron a incidir en buenas prácticas e iniciativas innovadoras que fueron posteriormente trasladadas a la sección 4.2 ‘Tratamientos reguladores recientes aplicables a riesgos psicosociales’. Estos tratamientos nacionales o internacionales ayudaron a formar una mejor imagen del actual panorama regulatorio y proporcionaron información de diferentes estrategias sobre lo que ha funcionado y lo que no hasta ahora. El análisis ayudo a identificar carencias de conocimiento especialmente a nivel empresarial en buenas prácticas (Deloitte, 2017) o la falta de conocimiento de lo que realizan empresas del mismo sector si lo comparamos con otras disciplinas. La falta de información colectiva en esta área fue, por tanto, identificada como un obstáculo para el progreso. No obstante, este no fue el caso de lo extraído de la fase de entrevistas, donde se citaron numerosas iniciativas como ejemplos de transformación de leyes, percepciones y prácticas vinculadas a las intervenciones en riesgos psicosociales.

Si cabe mencionar que una de las buenas prácticas referidas se basó en el rol de la mediación como un mecanismo de apoyo, para dirimir conflictos y para evitar que estos escalen. Organizaciones como ACAS en el Reino Unido fueron mencionadas como un buen ejemplo que ha ayudado a mejorar la gestión y los procedimientos que sustentan las condiciones de trabajo saludables. El proceso de entrevistas también fue útil para ampliar considerablemente el número de contactos a los que aproximarse para diferentes partes de este estudio y poder, por tanto, incluir fuentes complementarias de datos – artículos, papers, informes, normas de inspección de trabajo, etc.... - señalados por los entrevistados. Esto ayudó sin duda alguna a construir una red de profesionales internacionales con interés en esta área en particular. La mayor parte de la documentación y de las organizaciones referidas fueron posteriormente incluidas en una matriz o base de datos que ha sido incorporada al Apéndice 1E. A este respecto las entrevistas ayudaron a tener un mejor entendimiento de las redes internacionales que abordan diferentes aspectos de los riesgos psicosociales y de las condiciones de trabajo de forma más genérica, tales como ILERA (International Labour and Employment Relations Asociación),

IAWBH (International Asociación on Workplace Bullying and Harassment), EAEF (Employee Assistance European Forum) o LEGOSH (ILO Global Database on Occupational Safety and Health Legislation). Algunas de estas redes u organizaciones están centradas en diferentes aspectos de riesgos psicosociales mientras que otras tienen un perfil más generalista hacia la seguridad y salud ocupacional o el derecho del trabajo.

Por último, se debe mencionar que las entrevistas identificaron la necesidad de una función transformativa para aquellos profesionales que gestionan de alguna manera estos riesgos: desde profesionales de la salud hasta inspectores laborales. En este caso, el énfasis no solo fue puesto en formación específica, cualificaciones o habilidades vinculadas a estos riesgos, sino también una falta remarcable de defensores y de líderes, y de responsabilidades de liderazgo designadas que están contribuyendo a una ralentización en el progreso. Recientes desarrollos en formación e información fueron mencionados, en particular, iniciativas como la proveniente de Mental Health First Aid (MHFA) en forma de cursos de formación sobre estrategias en caso de detectar estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos mentales. Este tipo de formación puede ayudar a las personas en el ámbito laboral a identificar los síntomas de problemas relacionados con la salud mental, y ofrecer ayuda y consejo al individuo encaminado al apoyo. Otro ejemplo mencionado fueron los programas para abordar la salud mental en determinados sectores empresariales donde la problemática de salud y bienestar mental es especialmente prevalente. Es el caso de la iniciativa 'MATES in Construction' en Australia, <http://matesinconstruction.org.au/>, que busca reducir los altos niveles de suicidio entre los trabajadores de la construcción australianos; y 'Mates in Mind' en el Reino Unido, www.matesinmind.org/, que trata de incrementar la sensibilización, y abordar el estigma de gestión mediocre de la salud mental y la mejora del bienestar mental en la industria de la construcción.

CAPÍTULO 4. UNA REVISIÓN DE LAS NORMATIVA APLICABLE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

4.1 Aprendiendo del pasado para moldear futuras regulaciones

La exigencia de cumplimiento de leyes y regulaciones es uno de los pilares fundamentales de la tutela de SST. Este análisis de los principales documentos en términos de regulación nos puede proporcionar ciertas claves sobre que riesgos psicosociales están actualmente infrarrepresentados en los distintos contextos normativos. También puede darnos la oportunidad de comparar diferentes mecanismos legislativos de cara a aprender de estrategias recurrentes y paralelismos en normativa que pueden ayudar a desarrollar este tema. Para este propósito, el conocer los principales organismos que establecen las normas o estándares (Convenciones de la OIT, marco de la OMS, estándares ISO o estándares de trabajo) es clave para entender el contexto específico en este marco regulatorio desde una perspectiva más global.

4.1.1 De qué forma el marco regulatorio europeo ha mejorado la gestión de riesgos psicosociales

Para poder explicar de qué forma los riesgos psicosociales se están convirtiéndose en algo más clarificador desde el punto de vista regulatorio, es relevante analizar el modo en que el marco

europeo regulatorio ha mejorado el entendimiento de estos riesgos. Este marco, por tanto, constituye un ejemplo robusto de transformación holística que pretende influir en el alcance de las percepciones de los riesgos psicosociales.

En 1989, la UE adoptó la directiva marco en SST (89/391/EEC) basada en los principios generales de prevención. El marco regulatorio promueve el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados acerca de cualquier tipo de riesgo a su seguridad y salud, y tiene como principal objetivo la protección de los trabajadores. Desde entonces, la UE ha adoptado más de 24 directivas que cubren diferentes aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Estas directivas fueron desarrolladas para responder a la necesidad de adaptación de los marcos regulatorios existentes para hacer frente a los cambios en las condiciones de trabajo o la emergencia de nuevos riesgos ocupacionales. La directiva marco europea 89/391 formuló, por tanto, un requerimiento legal a todos los empresarios dentro de la UE para proteger la seguridad y salud de los trabajadores de todos los riesgos. Esta interpretación de todo tipo de riesgos ha ido poco a poco convirtiéndose en más inclusiva y holística en la última década: ‘Los riesgos laborales relacionados con la salud mental, a menudo denominados riesgos psicosociales, y su gestión, están entre los deberes de los empresarios’ las responsabilidades en este sentido parecen claras tal y como se estipulan en la directiva marco, donde se obliga a los empresarios a adoptar medidas para tratar todo tipo de riesgos de una manera preventiva y establecer procedimientos y sistemas adecuados de seguridad y salud para este fin’ (European Commission, 2014).

Una interpretación legal más pormenorizada de la directiva usando las *lentes* de esta área de estudio nos debería llevar a las siguientes conclusiones:

- Tal y como se desprende del párrafo anterior, la Directiva cubre ‘todos los riesgos de seguridad y salud’. Esto fue legalmente reforzado a través del dictamen del Caso C-49/00 (Commission of the European Communities v the Italian Republic, 2001) que aclaró la necesidad de transposición de legislación clara y precisa. Por lo que esta expresión se aplica a riesgos físicos y psicosociales.
- El concepto de riesgos de seguridad y salud ocupacional deja de ser algo estático. Una interpretación más moderna está llamada a cubrir riesgos tradicionales y emergentes; la naturaleza cambiante de estos riesgos está implícita en la Directiva y ha sido recientemente reforzada por el legislador haciendo más transparente el hecho que las condiciones de trabajo están en constante cambio y nuevos hallazgos en regulación e investigación pueden implicar cambios en la manera en la que los riesgos tradicionales y emergentes son cubiertos bajo los marcos regulatorios.
- También se desprende que el empresario tiene la obligación de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con el trabajo. Quizás esta es una de las áreas más complejas de interpretar, si tenemos en cuenta la dinámica de las nuevas formas del trabajo y las características difusas asociadas a ellas, como es el caso de cómo funcionan los derechos laborales y la protección social en este contexto. (ausencia de contrato laboral, falta de figura del empresario o responsables). Este concepto ya ha sido mencionado antes – el marco, por tanto, soporta una definición más amplia en contra de una tendencia más restrictiva del deber de protección del empresario.

- La salud se interpreta ahora de una forma más holística; como un estado de salud y bienestar físico, mental y social de acuerdo con la jurisprudencia sentada del ECJ Case C84/94 UK v Council (United Kingdom v Council, 1996); ‘No hay nada en el texto del artículo 118a que indique que los conceptos de “entorno de trabajo”, “seguridad” y “salud” tal y como son utilizados en la provisión deberían, en la ausencia de otras indicaciones, ser interpretado de manera restrictiva, y no de forma que abarque todos los factores, físicos o, por otro, lado capaces de afectar la salud y seguridad del trabajador en su entorno de trabajo, incluyendo de manera particular determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo. Por el contrario, las palabras “especialmente en el entorno del trabajo” abogan a favor de una interpretación más amplia...’
- La Directiva Marco no es restrictiva en lo referido al desarrollo de futuras directivas que cubran aspectos o riesgos específicos de SST, tal y como podría ocurrir con el hipotético caso de una directiva de riesgos psicosociales o de estrés laboral como ya ha sido recientemente discutido. Es cierto que el foco tradicional de la actual directiva han sido los riesgos laborales relacionados con la seguridad; en la época de los noventa, el estrés y la violencia laboral no eran considerados riesgos de especial importancia, solo cuestiones emergentes. Por el momento las 24 directivas adoptadas están vinculadas a cuestiones de suma importancia en la seguridad, salud e higiene ocupacional, pero esto no debería frenar el desarrollo de regulaciones específicas en riesgos psicosociales.

Esta interpretación legal de la Directiva Marco se está convirtiendo en más generalizada dentro de los estados miembros. Por desgracia, las complejidades de la misma implican que cada país tiene la potestad para desarrollarla de maneras diferentes. La principal consecuencia de ello es la falta de armonización efectiva en la exigencia del cumplimiento legal, y la responsabilidad de los estados nacionales. Tal y como se recoge en la directiva europea dentro de su contenido, los diferentes estados constituyen un fiel reflejo de la variedad en la que los enfoques de los sistemas regulatorios en SST son articulados. Incluso, hoy en día, podemos encontrar diferencias en el nivel de madurez de SST desde sistemas robustos hasta aquellos emergentes o sistemas todavía “jóvenes”. En las dos últimas décadas, la ineficiencia en la coordinación de las autoridades en SST de diferentes estados miembros ha sido destacada como un área de mejora. El ejemplo más representativo de esto ha sido la coordinación entre los reguladores y las inspecciones de trabajo nacionales en relación con la articulación de la exigencia de cumplimiento legal. Ello, por supuesto, ha impactado en el grado en que los riesgos psicosociales son percibidos y gestionados. En apoyo de este enfoque, los siguientes artículos justifican de qué forma la interpretación de los estados miembros es algo que está lejos de estar estandarizado:

- *Artículo 5 provisión general 1. El empresario debe tener un deber de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con el trabajo.*
- *Artículo 6 Obligaciones generales de los empresarios. (g) desarrollo de una política de prevención coherente que cubre aspectos de la organización del trabajo, tecnología, condiciones de trabajo, relaciones sociales y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo;*

- *Artículo 17 Procedimiento del comité. La comisión será asistida por un comité encargado de realizar cambios puramente técnicos en las directivas individuales previstas en el artículo 16(1) para considerar los siguientes asuntos:*

(a) la adopción de Directivas en el campo de la armonización y estandarización técnica; (b) el progreso técnico, cambios en las regulaciones internacionales o especificaciones y nuevos hallazgos.

- *Artículo 17a Desarrollo de informes. Cada cinco años, los estados miembros deberán enviar un informe individual a la Comisión relacionado con la práctica implementación de la directiva y las directivas individuales tal y como se establece en el artículo 16 (1), indicando los puntos de vista de los actores sociales. Utilizando estos informes como base, la Comisión evaluará la implementación de las directivas en cuestión en base a su relevancia, a raíz de investigación y de nuevo conocimiento científico en varios campos de actuación.*

Existe también un compendio de iniciativas a nivel europeo que son relevantes en el área de riesgos psicosociales que deben ser mencionadas:

- Acuerdo marco europeo de estrés laboral (2004), iniciativa para sensibilizar entre empresas y trabajadores
- Acuerdo marco en violencia y acoso laboral (2007), iniciativa para sensibilizar entre empresas y trabajadores.
- Un Pacto europeo de salud y bienestar mental (2008), iniciativa para promocionar la salud mental en el lugar de trabajo y establecerlo como un área prioritaria
- Campaña específica en riesgos psicosociales del grupo senior de Comité de Inspectores de trabajo europeos (SLIC) 2011-12
- Acción conjunta en salud y bienestar mental (2013-2015): iniciativa que busca la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo.
- Estudio comparativo europeo en salud mental en el lugar de trabajo (2013-2014): documento con directrices para las empresas y los trabajadores.

La evolución de la Directiva Marco trajo consigo la elaboración de las estrategias europeas en seguridad y salud como documento encargado de la implementación. El aspecto clave de la primera estrategia – denominada Programa Comunitario en relación a la seguridad, higiene y salud en el trabajo (1996–2000) (EUR-Lex, 1995) – se centraba en la idea de riesgos de seguridad y su relación con entornos de trabajo de especial peligrosidad. Los riesgos psicosociales se mencionaban de una manera residual, como parte de una definición genérica, aunque había algunas recomendaciones específicas acerca de la importancia de nuevos riesgos vinculados a cambios en las condiciones de trabajo. La estrategia que siguió a continuación fue adoptada en el periodo 2002-2006. Esta introdujo en la agenda la importancia del bienestar mental en los lugares de trabajo; también destacó cambios en el lugar de trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, especialmente aquellos de una naturaleza psicosocial (Commission of the European Communities, 2002). Este vínculo entre los nuevos riesgos y los riesgos psicosociales finalmente

se materializó a través de la estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012, su contenido está implícito en la tabla 18. La estrategia se basó en las siguientes premisas:

- Un marco legislativo moderno y efectivo (que trataba de adecuarse a los cambios en los entornos de trabajo).
- El desarrollo e implementación de estrategias nacionales.
- La promoción de cambios en el comportamiento (a través de la consulta con actores sociales europeos para la mejora del riesgo de prevención).
- Confrontando nuevos riesgos o aquellos que se hubieran visto incrementados.
- Evaluación del progreso realizado hasta la fecha (a través de la evaluación de desarrollo de las directivas de SST).
- Cooperación internacional (con organizaciones tales como la OIT).

Cronología con relación al marco europeo
1978: Primer programa de acción en seguridad y salud en el trabajo a nivel de la UE
1987: Adopción del Acta europea individual
1996 programa relativo a la Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo 1996–2000
1997: Tratado de la UE para proporcionar a los sindicatos y asociaciones de empresarios con el derecho a negociar acuerdos a nivel europeo, que podría traducirse en legislación europea
1999: Dictamen del Parlamento Europeo instando a la Comisión Europea a revisar los factores psicosociales no explícitamente cubiertos por la legislación (estrés, fatiga, agresión)
2001: Estrategia de la UE adoptada para el periodo 2002-2206
2007 estrategia de la UE adoptada para el periodo 2007–2012
2011: Nueva estrategia anunciada para el periodo 2013–2020
2014 Marco estratégico europeo en Seguridad y Salud en el trabajo 2014–2020

Tabla 18. Cronología del marco estratégico europeo en SST

La estrategia destacó la urgente necesidad de cubrir de forma adecuada el incremento en las formas de acoso psicológico y violencia laboral; también se centró en la implementación de iniciativas para tratar las “formas emergentes de enfermedades” como el estrés, depresión o ansiedad. Desde una perspectiva más general, este contexto fue el inicio de conversaciones que trataban de considerar si los marcos legislativos en SST cumplían con el propósito establecido o si, por el contrario, existía un exceso de carga regulatoria en algunas áreas específicas. Por aquel entonces, dominaba una concepción según la cual, las empresas y los trabajadores no entendían la forma en la que legislación se estaba trasladando en la práctica al ámbito empresarial. Esto puede ser considerado como el comienzo del debate para la simplificación de los marcos regulatorios en SST.

El actual marco europeo estratégico en Seguridad y Salud en el trabajo 2014-2020 se centra, de manera específica, en el impacto de los cambios en la organización del trabajo y en la salud mental y física que puede resultar de trastornos psicosociales de origen laboral, como el estrés, ansiedad y depresión. Uno de los principales objetivos establecidos ha sido la mejora de prevención de enfermedades ocupacionales centrandose en riesgos nuevos y emergentes, pero sin olvidar los existentes. La estrategia fue menos ambiciosa en su origen tratando de volver a lo básico en lo que se refiere a prestar atención a las principales problemáticas, en lugar de tratar de ganar influencia en muchos otros temas. El documento también puso un especial énfasis en la promoción de las directivas que establecen un mínimo número de requerimientos en SST. Desafortunadamente, ello tuvo un efecto contraproducente al limitar y desanimar, en cierto modo, a los estados miembros a trabajar por encima del mínimo legal requerido. La estrategia identifica tres áreas principales en cuanto a desafíos en seguridad y salud (European Commission, 2014):

- Mejora de la exigencia de cumplimiento legal por los estados miembros, por ejemplo, a través de la evaluación del desempeño de las inspecciones de trabajo nacionales.
- Simplificación de la legislación existente en los supuestos previstos para eliminar cargas innecesarias, al mismo tiempo que se preserva un alto nivel de protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Mejora de los mecanismos de compilación de datos y estadísticas, para tener mejor conocimiento y desarrollo de herramientas relacionadas con este proceso.

La estrategia trata de dejar claro que la protección de los riesgos psicosociales no está ya únicamente ligada a los supuestos de acoso y violencia laboral, teniendo en cuenta que la mayoría de los estados nacionales de la UE ya tienen recursos suficientes para tratar este tipo de riesgos. El área de preocupación ahora se ha movido hacia un mayor control de las consecuencias potenciales de los factores psicosociales (como sucede con la presión laboral, aislamiento y pérdida de apoyo social, nuevas tecnologías de comunicación, tiempo de trabajo flexible, establecimiento de plazos imposibles, reestructuración...) (ETUC, 2014), cambios en el lugar de trabajo resultantes de impactos relacionados con la digitalización y nuevas formas de trabajo, así como la forma en la que las regulaciones podrían encajar con estos desafíos.

En esta estrategia se destaca la necesidad de mejores mecanismos para la disposición de datos, y se menciona, de forma específica, la importancia de actualizar y de proporcionar indicadores

de salud estandarizados y de enfermedades profesionales (incluyendo el estrés laboral), y estadísticas a nivel europeo, con el objeto de establecer objetivos cuantificables para la reducción de la incidencia de las enfermedades profesionales (European Parliament, 2015). A pesar de disponer de mejores mecanismos de monitorización de condiciones de trabajo tal y como determina la estrategia, la implementación de estos ha encontrado dificultades para llegar a los objetivos inicialmente planificados, perdiendo, por así decirlo, el “momentum” para tratar los riesgos psicosociales desde una perspectiva de regulación. La actual estrategia fracasa en no ir más allá de la superficie del problema, simplemente estableciendo la necesidad de entender la SST como algo más genérico y tratando de simplificar la legislación existente como una solución a las tendencias sociales. La estrategia no desarrolla mecanismos existentes para tratar alguno de los actuales desafíos - como son los relativos a la mejora de los sistemas de información o la necesidad de estadísticas y datos más fiables. La infradeclaración, además, aboca en una perpetuación de la problemática como algo invisible. La estrategia, por tanto, fomenta una situación difusa en lo que respecta a la información de casos diagnosticados como enfermedades que deben ser notificadas y que están vinculadas con una exposición ocupacional a riesgos específicos.

El actual estado de la SST y específicamente el de los riesgos psicosociales a través del marco estratégico ha estado caracterizado por una actitud que implícita o explícitamente se opone a ninguna propuesta legislativa en el desarrollo de regulaciones en esta materia hasta que la evaluación del principal “cuerpo” de legislación en SST a nivel europeo haya sido completado en el marco del ejercicio de “Refit”. A este respecto, “refit” implica revisar y reformular la regulación de forma que pueda tratar riesgos emergentes y proteger de una forma más completa la salud de los trabajadores, pero este ejercicio legislativo está “congelando” el estado general de la SST tal y como ha sido ya ha sido puesto de manifiesto por alguno de los principales grupos de interés incluidos en la implementación de este marco estratégico (Parlamento Europeo, ETUC, Comité asesor ACSHW en seguridad y salud en el trabajo) no está contribuyendo a esta finalidad, este mapa de grupos de interés está presente en la figura 38. Además, está creando incertidumbre a nivel regulatorio, lo que está provocando una falta de medidas específicas para detener el incremento de los riesgos psicosociales en el trabajo. Este panorama regulatorio hace difícil poder centrar los esfuerzos de SST en el desarrollo de regulación en el área específica de riesgos psicosociales, lo que puede haber creado una problemática adicional al perder la agenda europea una oportunidad excelente de mejorar en esta área.



Figura 38. Grupos de interés involucrados en la implementación de acuerdos marco estratégicos en materia de SST Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

4.2 Tratamientos reguladores recientes aplicables a riesgos psicosociales

En este capítulo, se analizan algunos ejemplos de iniciativas nacionales que están tratando de adaptar sus regulaciones a desafíos en las condiciones de trabajo, o que afrontan problemáticas relacionadas con aspectos societales o agravados por diferentes factores relacionados con la tecnología. Las siguientes iniciativas a nivel de regulación han sido extraídas de la literatura bibliográfica y de regulación analizada, y a raíz de las entrevistas realizadas. La idea detrás de estos estudios de caso es proporcionar un resumen de ejemplos regulatorios aplicables a la temática de estudio. Algunos ejemplos están directamente relacionados con la materia; en cambio otros representan oportunidades de aprendizaje si tenemos en cuenta la forma en la que han sido tratados por otras disciplinas o ramas de derecho. Estas iniciativas e intervenciones también pretenden estimular innovaciones en un área en la que los profesionales suelen estar muy encasillados y no valoran otras el valor añadido de otras disciplinas, facilitando estrategias para resolver problemas sociales a problemáticas modernas.

Estos supuestos incluyen intervenciones innovadoras en materia de regulación, sensibilización, mecanismos de soft law o estudios legales de casos, entre otros:

1. Iniciativa de derechos ciber civiles (Estados Unidos): lecciones aprendidas de una estrategia legislativa innovadora.
2. Canadá Bill C-13: Protegiendo a los canadienses del crimen online o cómo la legislación se puede adaptar a los tiempos.
3. NIOSH Total Worker Health (Estados Unidos): un ejemplo de estrategia holística en la salud y bienestar del trabajador.
4. La inclusión de los riesgos psicosociales en sistemas de gestión de riesgos.
5. Interpretación de la sentencia de la Chambre sociale Court casation, 02.03.11 France Telecom: un enjuiciamiento que demuestra el fracaso de la figura del deber general de protección y responsabilidad del empresario y la dirección.
6. La estrategia conjunta en SST alemana (GDA): la creación de incentivos a las empresas para fortalecer los sistemas de gestión de riesgos psicosociales.
7. El Pilar Europeo de derechos sociales: la SST como un derecho social.
8. El modelo belga: la violencia y el acoso en un marco general de riesgos psicosociales: por qué las definiciones importan cuando se la protección legal.
9. Marco europeo relativo al estrés y la violencia laboral: un ejemplo de soft law.
10. Una estrategia pragmática y adecuada: un estándar internacional en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

1. Iniciativa de derechos ciber civiles (Estados Unidos): lecciones aprendidas de una estrategia legislativa innovadora

Esta iniciativa legislativa representa un ejemplo clarificador de cómo la legislación puede transformar una problemática a través de la educación y leyes, y cuestionar un comportamiento normalizado. También representa un ejemplo de articulación de legislación para cambiar actitudes sociales frente a una problemática emergente. Estamos ante un caso innovador que ejemplifica de qué manera la legislación es capaz de modificar las normas sociales vinculadas a aspectos tecnológicos. En este sentido, cabe destacar que la ausencia de efectividad en la legislación cuando ocurren estos cambios en los lugares de trabajo de hoy en día ha sido señalada como una de las principales barreras para lograr una protección de los trabajadores que resulte adecuada.

La naturaleza de este desafío legal es inherente en los actuales marcos regulatorios. Diferentes aspectos relacionados con la tecnología o la digitalización tienden a transformar las condiciones de manera más rápida que los modelos establecidos en derecho laboral o en seguridad y salud ocupacional, tal y como se ha demostrado en el presente estudio. Esta es la razón por la cual los reguladores a menudo obvian y trivializan el impacto de la tecnología en los lugares de trabajo. Esta apatía para legislar en áreas específicas provoca cierta desestabilización y desequilibrio en las relaciones laborales, además de incertidumbre y falta de comprensión entre los trabajadores, empresarios y el público en general. Hay pocos casos recientes en los que la legislación relacionada con la seguridad y salud ocupacional, y otras áreas similares, hayan sido exitosas cuando se trata de regular con anticipación a los impactos en las condiciones de trabajo o los daños previsibles en la seguridad y salud. Esta es la razón por la que las palabras “innovación” y “legislación” no siempre encajan como debieran cuando hablamos de regulaciones efectivas. La iniciativa de derechos ciber civiles (CCRI) representa un ejemplo de cómo marcos regulatorios pueden ser introducidos y articulados prematuramente para reducir el impacto negativo de una problemática social o desafío específico. También muestra una lección valiosa acerca de la importancia de educar al regulador o legislador; por último, pero no menos importante, demuestra como una experiencia traumática personal puede actuar como la palanca de cambio normativo a nivel nacional.

De cara a proporcionar el contexto adecuado de esta iniciativa, es necesario explicar que CCRI constituye una organización sin ánimo de lucro que ayuda a las víctimas y defiende la innovación tecnológica, social y legal para luchar contra el abuso online inicialmente en la forma de pornografía no consentida (NCP), o también conocido como “porno vengativo”, definido como la distribución de imágenes gráficas de contenido sexual de individuos sin su consentimiento (CCRI, 2017). El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) proporciona una definición complementaria: ‘pornografía no consentida también conocido como ciber explotación o “porno vengativo”, implica la distribución online de fotografías o videos con imágenes de contenido sexual sin el consentimiento de los individuos de las imágenes. El autor es a menudo una expareja que obtiene imágenes o videos en el curso de una relación anterior, y cuyo objetivo principal es la avergonzar y humillar públicamente a su víctima, en venganza por finalizar la relación. Sin embargo, los infractores no tienen por qué ser necesariamente parejas o exparejas y el motivo no está siempre ligado a la venganza. Las imágenes pueden ser también obtenidas a

través del hackeo o robo del ordenador de la víctima, sus cuentas de redes sociales o teléfono, y puede tener como objeto infligir un daño real en la “vida real” del objetivo (EIGE, Thesaurus, 2017). La misión de CCRI es luchar contra la pornografía no consentida y otras formas de abuso online trabajando a través de una metodología holística:

- Proporcionando a las víctimas apoyo y servicios de asesoramiento.
- Defendiendo el uso de la legislación como forma de tratar ese abuso.
- Colaborando con la industria tecnológica en el desarrollo de soluciones diseñadas para mitigar dichas prácticas.
- Educando a los juzgados, reguladores, aquellos que trabajan en la exigencia del cumplimiento legal, y el público en general acerca de la naturaleza y prevalencia del abuso online. (CCRI, 2017).

Esta iniciativa emerge como una necesidad dentro de un área compleja del derecho y regulación que debe ser tratada. NCP, junto con formas similares de abuso online, representan un comportamiento no regulado con consecuencias graves: ‘Esta práctica causa un daño inmediato, devastador, y, en muchas ocasiones, irreversible. Las imágenes explícitas y privadas, a menudo se extienden por Internet y en los buscadores por lo que los datos de las víctimas son fácilmente accesibles a todo el mundo que rodea a la víctima, incluyendo compañeros y empleadores. A raíz de ello las víctimas son amenazadas con ser violadas, extorsionadas, acosadas, acechadas, despedidas. Tienen miedo de salir a la calle en público y sufren trastorno por estrés postraumático y depresión, y algunas tratan de suicidarse’ (Franks, 2015). Como problemática emergente, guarda ciertas similitudes en los desafíos al igual que los riesgos psicosociales, concretamente una carencia de cumplimiento legal y de percepción pública y social del problema. Ambos aspectos son los que han determinado que el abuso online no haya estado en la agenda regulatoria en los últimos años.

Esta iniciativa por tanto tiene una serie de características que pueden ser extrapolables a la regulación en riesgos psicosociales, los siguientes aspectos fueron considerados de interés:

- Este ejemplo está basado en una acción civil, razón por la cual el vínculo estrictamente laboral está difuso o es difícil de identificar, aunque esto no significa que sea inexistente: los infractores pueden relacionarse con esta práctica sin un deseo específico de discriminar, de dañar al honor, de desacreditar profesionalmente, o de extorsionar con motivos de humillación profesional. Algunos de estos aspectos podrían tener un grave impacto laboral: ‘La revelación de información privada pone en riesgo el trabajo de la víctima, su empleabilidad, sus relaciones, reputación y seguridad (Goldberg, 2014), pero en otras ocasiones las motivaciones pueden tener aspectos meramente personales. Esta discusión acerca de la motivación (intención de causar daño o sufrimiento a la víctima) también tuvo lugar cuando se reguló las formas tradicionales de acoso o violencia laboral y se articularon leyes centradas en priorizar la probabilidad e intensidad de daño a la víctima, sin tener en cuenta la motivación del infractor.

- *El uso de medios para impactar sobre los cambios en la legislación.* Una forma legítima de articular legislación es a través de la elaboración de normas después de casos repetidos y traumáticos o debido a la sensibilización a través de los medios de comunicación. La iniciativa CCRI, que se originó a raíz de una experiencia personal traumática, constituye un ejemplo

contemporáneo de una transformación profunda en un campo específico de la regulación. Los casos mediáticos son, en ocasiones, suficientes para justificar una necesidad regulatoria inmediata y esto no es ajeno al campo de la seguridad y salud laboral o derecho laboral. Este tipo de casos, y su repercusión, no solo representan una forma de desarrollo normativo, sino que además dan la oportunidad de educar al público, haciendo de definiciones o temáticas inicialmente complejas (como es el caso de los riesgos psicosociales) un dominio más público y generalizado, llegando a ser parte del debate público en lugar de pertenecer a las esferas más académicas o técnicas. Ejemplos recientes se pueden ver en temas laborales, como los casos de suicidios de France Telecom, o problemas estructurales en la sociedad, como son los asaltos sexuales en el sector militar en EE.UU, o el incremento significativo en los últimos años de violaciones en universidades en Reino Unido y EEUU.

- *Desafía el *status quo legal**. Esta actividad cuestiona y desafía el campo tradicional del derecho (medios legales civiles y criminales). La legislación que se ha aplicado a problemas relacionados con el ciberbullying y el acoso online están siendo ahora abordados por diversas disciplinas, dependiendo de la materia, haciendo sumamente complejo la protección de derechos en este ámbito. En este campo, los casos criminales y civiles relacionados con la protección de datos son los que prevalecen sobre jurisdicciones más relacionadas con el derecho laboral, discriminación y seguridad y salud laboral, al estar los vínculos laborales más difusos. Ello nuevamente guarda cierta correspondencia con los riesgos psicosociales, ya que la vaguedad es un factor habitual cuando se trata de determinar qué área del derecho es la legítima para exigir cumplimiento normativo en determinados ámbitos.

En términos de estrategia holística, CCRI centra sus esfuerzos en los siguientes aspectos:

- Educación pública y sensibilización: una de las principales áreas en las que se centra la iniciativa son las percepciones sociales de la problemática. Para este fin, la organización trabaja para incrementar la sensibilización y educar a la sociedad en diferentes formas de abuso online, y en la transformación de cómo las personas normalizan el abuso online en su día a día. Para poder lograr esto, CCRI pone sus esfuerzos en campañas públicas de información a través de página web y contenido en redes sociales. También utiliza la figura de defensores y representantes públicos, que facilitan experiencia en la materia e información, análisis, e influencia la opinión de los reguladores y de líderes de la industria para facilitar el uso de sus hallazgos en decisiones en la materia. Algunos ejemplos de esta actividad están presentes en los medios *The Guardian* newspaper (Guardian, 2016) y documentales como *Inside the Torturous Fight to End Revenge Porn* (Broadly, 2016).
- Mejora de la colaboración con la industria tecnológica: la relación en esta problemática no se restringe a la forma tradicional que se entiende en derecho de infractor y víctima en sus esferas personales. Las plataformas tecnológicas pueden tener un rol en el incremento de comportamiento malicioso en esta materia, razón por la cual pueden acarrear algún tipo de responsabilidad por acción o inacción. A través del trabajo de forma conjunta con las principales plataformas tecnológicas y de redes sociales (Facebook, Twitter o Google), se pueden desarrollar nuevas políticas para prevenir la proliferación de pornografía no consensual y otras formas de abuso o acoso online; esto

también cubre el hecho de poder informar a las empresas acerca del refuerzo de sus procedimientos en estas áreas. Enfoques similares están teniendo lugar a nivel europeo, en el contexto de la campaña 'No hay lugar para el odio' y el código de conducta contra el discurso de odio ilegal online. La regulación de las nuevas formas de violencia online no solo debe centrarse en el infractor sino que debe hacer también responsable a terceras partes con intereses o algún tipo de responsabilidad: 'En tanto que la aplicación efectiva de provisiones para criminalizar el discurso de odio depende de un sistema robusto de cumplimiento legal de sanciones criminales en contra de los infractores de forma individual, este trabajo debe ser complementado por acciones encaminadas al aseguramiento que el discurso ilegal de odio online sea tratado sin demora bajo el marco de los intermediarios online y plataformas de redes sociales (European Commission, 2016). Otro buen ejemplo relacionado con las empresas tecnológicas multinacionales ha sido el trabajo de la Comisión europea a la hora de abordar las regulaciones sobre abuso online, firmando un acuerdo con 17 organizaciones de las principales redes sociales para asegurar que la gente joven y los niños sean mejor protegidos online. Estos enfoques ponen de manifiesto que la regulación no es del todo en el ámbito de la industria tecnológica.

- Apoyo legislativo: este tipo de apoyo pretende proporcionar una definición precisa del problema. Parece claro que las regulaciones que tratan riesgos psicosociales evitan definir o delimitar el objeto. En este ejemplo particular, se encontró que la definición se presentaba de forma clara: 'Pornografía no consensual es contenido sexual e imágenes explícitas distribuidas sin el consentimiento específico o por un propósito legitimado'. Esta explicación está reforzada por precedentes históricos que ayudarán a explicar la progresión de la problemática, justificando una ausencia de regulación en esta área.

Esto también incluye los esfuerzos legislativos para ser más sensible a la cuestión de género, teniendo en cuenta el impacto basado en género, y que muchos tipos de discriminación están basados en el género o la raza. Respecto a los riesgos psicosociales durante el alcance de la investigación, se ha observado como el bullying tradicional y acoso puede ser articulado a través de la legislación de trabajo, seguridad y salud, derechos humanos y discriminación, o a través de legislación específica como las leyes relacionadas con el acoso o violencia laboral. Sin embargo, nuevas formas de violencia crean un entorno en las que las organizaciones no siempre pueden encontrar maneras efectivas de lograr una regulación adecuada. Este hecho ha sido recientemente argumentado por Alex Cochrane en '*Legislation on Revenge Porn: An International Perspective*'. En este artículo, se cuestiona si la ley 'que actualmente cubre dichas ofensas es capaz de adaptarse a la manera en la que las personas se comportan, teniendo en cuenta la velocidad de los cambios en tecnología' (Cochrane, 2014).

Para solventar esta barrera relacionada con la claridad de la terminología usada, la directora legislativa y de regulación tecnológica, la profesora Mary Anne Franks, lleva a cabo una investigación consultiva de apoyo a los legisladores durante la fase de redacción normativa (Franks, 2015). Esto también se realiza a través de la sección específica de su página web 'Educar a los reguladores', que ayuda a incrementar la

sensibilización en esta materia. La actividad de educación e influencia de los reguladores podría, en este sentido, ser considerada como una forma de ‘lobbying’ no formal.

Drafting An Effective “Revenge Porn” Law: A Guide for Legislators

Mary Anne Franks[†]
Legislative and Tech Policy Director & Vice-President, Cyber Civil Rights Initiative
Professor of Law, University of Miami School of Law

Updated September 22, 2016

Table of Contents

<p>I. Defining the Problem..... 2</p> <p>II. Global and U.S. Legislative Efforts..... 3</p> <p>III. Elements of an Effective Law5</p> <p>IV. Model State Law.....10</p> <p>V. Supplemental Resources: Revenge Porn Statistics..... 11</p> <p>VI. Supplemental Resources: Case Studies..... 13</p> <p style="padding-left: 20px;">a. Holly Jacobs..... 13</p> <p style="padding-left: 20px;">b. Alecia Crain..... 14</p> <p style="padding-left: 20px;">c. “Sarah” 14</p> <p style="padding-left: 20px;">d. Audrie Pott 14</p> <p style="padding-left: 20px;">e. Rehtaeh Parsons.....15</p>	<p><i>I. Definiendo el problema</i></p> <p><i>II. Esfuerzos legislativos globales y en EE.UU</i></p> <p><i>III. Elementos de una ley efectiva</i></p> <p><i>IV. Ley modelo estatal</i></p> <p><i>V. Recursos adicionales: estadísticas en pornografía vengativa</i></p> <p><i>VI. Recursos adicionales: estudios de caso</i></p>
--	--

Figura 39. Redactando una ley efectiva para la ‘Pornografía vengativa’ Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

En su guía de redacción de legislación tal y como se muestra en la figura 39, Franks proporciona un resumen de derecho comparativo; también enumera los diferentes elementos necesarios para articular legislación efectiva en este campo. Un enfoque efectivo para una regulación de este tipo debe siempre tratar de ser transparente, inclusivo, específico y claramente defendido desde el origen.

Este primer ejemplo proporciona una imagen actual de los desafíos actuales cuando se trata de implementar leyes en contra de diferentes formas de acoso online que puedan tener algún tipo de connotaciones de carácter laboral o no. Esto representa un ejemplo de regulación que es más transparente y adaptado a la realidad, si tenemos en cuenta de qué forma los tiempos están evolucionando y en qué forma la tecnología está cambiando comportamientos y actitudes. Los mecanismos más “burocráticos”, relacionados con la articulación de legislación, no siempre permiten adaptarse a realidades que no podían imaginarse hace unos años. No se trata solo de adaptarse a los actuales desafíos, sino de tener marcos regulatorios adecuados que ayuden a transformar comportamiento enraizados en la cultura o actitudes sociales. A través de este cambio los reguladores no solo están desarrollando leyes de carácter obligatorio, sino que están “educando” a la sociedad acerca de problemáticas que se están acrecentando y que, si no se tratan, pueden llegar a volverse endémicos. Esta iniciativa también representa un ejemplo de la manera en que la legislación puede articularse a raíz de una campaña o iniciativa personal creada

a partir de una experiencia o suceso traumático. Este hecho está ayudando a que la legislación sea más legítima y sea trasladada en la práctica a un contexto tradicional, no acostumbrado a grandes cambios, y hace que también pueda ser más fácilmente replicable en otros contextos nacionales.

Cuando comparamos este ejemplo con la regulación en riesgos psicosociales, la mayoría de los desarrollos a nivel europeo han sufrido de un problema de comunicación ‘lost in translation’ en lo que respecta a la creación de definiciones armonizadas y cuando se trata de definir el marco general sin ofrecer un entendimiento claro e integral de los diferentes riesgos psicosociales. Esta es la razón por la cual la terminología importa sobremanera – solo tiene sentido influenciar a los reguladores si existe un concepto y percepción clara de la problemática y si es posible demostrar un conocimiento experto en el tema. Esa es la razón por la cual CCRI promueve un enfoque inclusivo desde una perspectiva diferente, siendo consciente del contexto normativo, compensador, protector, informativo que gira alrededor de la problemática (Cybercivilrights, 2015). Finalmente, hay que señalar la importancia clave de la inclusión de las terceras partes en este supuesto a través de las empresas tecnológicas, en el sentido de diluir la responsabilidad de las plataformas de redes sociales o proveedores de internet y hacerles partícipes, no solo del problema, sino también de la solución.

2. [Canadá Bill C-13: Protegiendo a los canadienses del crimen online o como la legislación se puede adaptar a los tiempos](#)

Bill C-13 (‘Una ley para modificar el código criminal, Canadian Evidence Act, Competition Act y Mutual Legal Assistance in Criminal Matters Act’) representa un claro ejemplo de identificación de desafíos que todavía no han tenido un desarrollo adecuado y que refleja un claro déficit en los marcos regulatorios existentes frente a lo que requiere la sociedad. ‘Bill C-13 va más allá del cyberbullying para revisar previsiones generales en la búsqueda y captura de datos de internet, referidos como “acceso lícito” a la legislación’ (Canadian Bar Association, 2014). La legislación surge para cubrir un vacío, ya que, hasta su introducción, los órganos jurisdiccionales solían utilizar los conceptos de ofensa (ofensa criminal de acoso) creada antes siquiera de que el cyberbullying existiera. Esto es algo común en otro tipo de modelos nacionales en los que los órganos jurisdiccionales no disponen de legislación específica para tratar esta problemática. Tal y como hemos visto en esta investigación, la mayoría de los estados nacionales no son capaces de mantener el ritmo con los cambios tecnológicos para tratar nuevas formas de bullying y acoso.

Existe, por tanto, una necesidad respecto a los actuales marcos legislativos de incluir el acoso online o el cyberbullying bajo el paraguas de la definición de formas de violencia. Tal y como se ha demostrado con los incidentes mediáticos, el odio y el abuso online tienen el potencial de crear efectos a largo plazo tanto psicológicos como físicos. Para legislar en esta materia, Bill C-13 surge como un desarrollo importante que trata de proporcionar una respuesta legal adecuada a la problemática para poder abordar el problema del bullying de una manera mucho más holística y adaptada a los tiempos que corren. El modelo es inclusivo, no solo porque trata de mantener el ritmo marcado por los aspectos tecnológicos relacionados con el cyberbullying (acoso online), sino también en el tratamiento en sí mismo, ya que pretende comprometer de forma más activa a los infractores, víctimas y testigos, haciéndoles responsables de distintas

maneras. El marco legal fue introducido como una respuesta a los casos mediáticos relacionados con el suicidio de adolescentes (Rehtaeh Parsons y Amanda Todd), víctimas de casos graves de acoso y hostigamiento online. Este vacío legal trajo como resultado la reforma del código penal para cubrir de forma adecuada la nueva ofensa de distribución de imágenes íntimas no consentidas, una problemática que, hasta entonces, había sido obviada por los reguladores.

En el marco de esta ley, será delito la publicación, distribución, transmisión, venta, la disponibilidad o el anuncio explícito de imágenes íntimas de alguna persona sin su consentimiento. En este supuesto, el cyberbullying es definido como 'el uso tecnologías de la información y comunicación para apoyar de forma deliberada y repetitiva un comportamiento hostil por parte de un individuo o grupo que tiene como intención dañar a otros...' 'Cualquiera que de manera tácita publique este tipo de imágenes sabiendo que la persona representada en la imagen no dio su consentimiento para ello, o incluso en el que, de forma imprudente, no se sepa determinar si esa persona dio o no su consentimiento, es culpable (House Government Bill, 2014). Bill C-13 trata de proteger, por tanto, una problemática que no estaba cubierta por el anterior código penal al hacer ilegal la distribución de imágenes íntimas de una persona sin su consentimiento.

Este modelo representa un ejemplo de mecanismo extendido y autorregulatorio en materia de legislación. La articulación de la regulación también demuestra la clave está en soluciones compartidas. La practicidad del modelo propuesto por la ley se basa en el compromiso activo de los grupos de interés (público e industria). Como resultado de esta práctica, la legislación se convierte en un mecanismo pragmático desde su origen y apuesta por una estrategia efectiva a través de las herramientas no regulatorias. Esta reciente iniciativa legislativa representa un buen ejemplo de desarrollo de regulaciones a través de un enfoque inclusivo, primero tratando de asegurar el cumplimiento normativo mediante la creación de una agencia y, segundo, mediante la colaboración con la industria de las TICs/tecnológica. Esta regulación asegura una solución práctica al bullying y acoso online.

Tal y como se mencionó cuando se establecía el contexto, esta regulación llega en un momento de incremento dramático de nuevas formas de violencia en el espacio digital. La regulación es inclusiva en cuestión de género, si tenemos en cuenta que uno de los principales desafíos en el área de las nuevas formas de violencia es la ciber violencia contra mujeres y niñas (VAWG).

Esta reforma representa, por tanto, un buen ejemplo de cómo la legislación puede ser sensible a la gestión de desafíos en la era digital intentando adaptarse a las problemáticas actuales a través de la introducción de reformas legislativas que amparen a las nuevas formas de comunicaciones online/electrónicas.

Las barreras regulatorias y legales en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Legislación específicamente enfocada a ser inclusiva de género: esta legislación se creó inicialmente para proteger a niños y a adolescentes, pero será posiblemente utilizada para proteger otros colectivos acosados en entornos online, como las mujeres y minorías raciales.

- Las leyes pueden ir muy lejos cuando se trata de legislar en la agenda digital: las leyes aplicables a aspectos digitales pueden ser muy restrictivas en el objeto que tratan de proteger. Debido a esto, pueden tener un impacto positivo o negativo normalmente asociado a tareas de vigilancia y monitorización que van implícitas en la legislación. Además, el nivel exigencia legal que acompaña a esta ley podría discrepar de derechos a la intimidad, privacidad y libertad de expresión, ya que las autoridades en este ejemplo tendrán el derecho de controlar y analizar lo que los usuarios realizan en los entornos online.
- La legislación debe estar acompañada de un marco de exigencia normativa adecuada, ya, de igual manera, que ocurre con la regulación en riesgos psicosociales, aunque exista legislación para tratar la problemática, suele estar asociada a bajos niveles de cumplimiento. Bill C-13 hace del acto de distribución de imágenes íntimas un crimen, pero los mecanismos de exigencia legal también deben actualizarse para poder resultar efectivos para los usuarios finales.
- El bullying y el cyberbullying todavía representan problemáticas sociales en evolución que requieren de un control regulatorio, junto con sensibilización educacional y cultural, de la mano del marco regulatorio. En el contexto actual, las leyes están inicialmente centradas en niños y adolescentes, pero existe cada vez más una inclinación a proteger a adultos y, posiblemente, en los entornos personales y laborales. Aunque el delito de distribuir una imagen de contenido sexual puede que sea o no directamente aplicable a una gran mayoría de las interacciones de cyberbullying de empresas, Bill C-13 actualiza otras secciones del código criminal que pueden ser más importantes para el ámbito laboral, al tipificar como medios de comunicación las telecomunicaciones.

Beneficios de modernizar legislación para que sirva a nuevos propósitos:

- Esta legislación surge a raíz de una creciente alarma social que demanda una amplia variedad de mecanismos para proteger a los usuarios de aspectos relacionados con el acoso online, al no permanecer este tipo de problemática cubierta por la actual legislación.
- Mantenerse con los tiempos y los cambios en la tecnología incrementa la respuesta de los marcos regulatorios. Esto es crucial para promocionar la regulación efectiva en un campo tan complejo como es el bullying online.
- La actualización de la legislación proporciona un mayor nivel de seguridad y flexibilidad para que la regulación pueda ser implementada. Esto ayuda a mejorar los niveles de seguridad de los usuarios finales. Los mecanismos que caracterizan esta flexibilidad en las nuevas formas de violencia, como el acoso online, ayudan a establecer un contexto regulatorio proactivo.
- La modernización de la legislación ayuda a estimular las discusiones acerca de cómo las nuevas formas de violencia están evolucionando. Esto contribuye a cambiar las percepciones públicas y actitudes culturales.
- Este modelo podría ser imitado por otros estados cuando traten de articular más iniciativas legislativas específicas.

- La ley específicamente moderniza las provisiones relacionadas con el ámbito electrónico y proporciona un marco de cumplimiento más efectivo en un entorno tecnológico más avanzado.

El debate todavía tiene que avanzar y evolucionar de acuerdo con lo que ocurre a nivel social. El abuso online, en la forma del cyberbullying y el acoso online, todavía permanecen como una problemática latente. Sin embargo, es necesario alcanzar un mejor entendimiento para proporcionar una solución efectiva.

3. NIOSH Total Worker Health (Estados Unidos): un ejemplo de estrategia holística en la salud y bienestar del trabajador

NIOSH, el National Institute for Occupational Safety and Health, lanzó su programa Total Worker Health (TWH) como una evolución de la iniciativa ‘Pasos hacia unos trabajadores más saludables en los EEUU’. Este modelo trata de cambiar las políticas tradicionales asociadas a los programas de seguridad y salud. También representa un ejemplo de regulación inclusiva y completa en SST. El marco regulatorio tal y como se en el cronograma explicativo en la figura 40 surgió dentro de la iniciativa ‘WorkLife’, que se centró en la salud y el bienestar del trabajador desde una perspectiva más amplia, ‘considerando en entorno de trabajo físico y organizacional y tratando al mismo tiempo las decisiones personales relacionadas con la salud y los comportamientos de los individuos’ (NIOSH, 2017). Los objetivos de la iniciativa WorkLife fueron fortalecer las colaboraciones multidisciplinares y la mejora del conocimiento desde diferentes disciplinas vinculadas al mundo del trabajo.

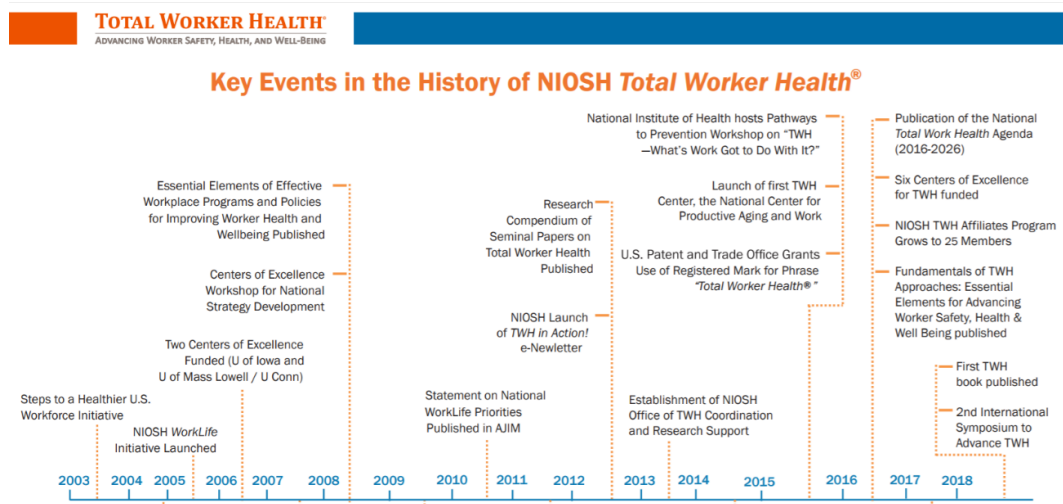


Figura 40. Eventos clave en la historia del NIOSH Total Worker Health (NIOSH, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Para poder entender el concepto de Total Worker Health, es importante primero obtener cierta clarificación acerca de las definiciones:

El primero hace mención de una definición relativamente reciente, ‘sostenibilidad social’, como un concepto unido a la sostenibilidad o desarrollo sostenible. La sostenibilidad social conlleva aspectos de derechos humanos, derechos laborales y gobernanza empresarial. Se basa en la idea que las generaciones futuras deberían tener el mismo o mejor acceso a recursos sociales que la

actual generación ('equidad intergeneracional'), mientras que también debería existir igualdad de acceso a recursos sociales en la actual generación ('equidad intra-generacional'). El aspecto social de la sostenibilidad debería ser entendido como los procesos que generan salud y bienestar social ahora y en el futuro. Este concepto cubre los siguientes temas directamente vinculados a las relaciones laborales (McKenzie, 2004):

- Derechos humanos
- Desarrollo en la comunidad
- Responsabilidad social
- Apoyo social
- Justicia social
- Derechos laborales
- Equidad en la salud y bienestar

Tal y como analiza Jessica Streit, psicóloga e investigadora en NIOSH, 'la sostenibilidad social (comparada con la sostenibilidad medio ambiental o económica) ha estado tradicionalmente infrarrepresentada u obviada en la investigación y los informes debido a la naturaleza compleja de los temas que abarca' (Streit, 2015). El concepto hoy en día adquiere mayor relevancia si lo unimos a la seguridad y salud como disciplina, y lo desarrollamos a través de iniciativas innovadoras en regulación como aquellas que están siendo desarrolladas por el Centro para la Seguridad, Salud y Sostenibilidad (CSHS), a través de las directrices del estándar de la ISO 26000 en responsabilidad social, las principios rectores de las Naciones Unidas en empresas y derechos humanos o los estándares internacionales de la OIT, como son el programa insignia en seguridad y salud ocupacional o la agenda para el trabajo decente, así como iniciativas de alineación estratégica empresarial, como son las iniciativas de reporte global en materia de sostenibilidad (GRI G4).

Bienestar del trabajador: 'un concepto integrador que se caracteriza por la calidad de vida con respecto a la salud individual y ambiente laboral, organizacional y a nivel de factores psicosociales' (NIOSH, 2016). La OMS proporciona otra explicación complementaria bajo la definición de los determinantes sociales de la salud: 'Las condiciones en la que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen. Estas circunstancias están moldeadas por la distribución del dinero, poder y recursos a niveles globales, nacionales y locales. Los determinantes sociales de la salud son responsables de las inequidades en salud – y de las diferencias injustas y evitables en el estado de la salud y entre los países' (WHO, 2018).

El enfoque de NIOSH TWH apuesta por un principio universal en el que las personas y los trabajadores tienen el derecho a los más altos niveles de salud. Este concepto está unido a la promoción de un enfoque integrado a la prevención y el bienestar, combinando la seguridad y salud ocupacional con la promoción de la salud. NIOSH define su estrategia como 'regulaciones, políticas, programas y prácticas que integran la protección de riesgos a la seguridad y salud de origen laboral con la promoción de esfuerzos en prevención de daños y enfermedades para fomentar el bienestar del trabajador (NIOSH, 2015) tal y como se muestra en la figura 41. El marco se desarrolla al mismo tiempo que se dan cambios sistémicos en nuestra economía y en los factores sociodemográficos del trabajador están demostrando cómo enfoques pasados en la protección de los trabajadores fueron poco efectivos. Los trabajadores y los empresarios deben

afrontar nuevas formas de trabajo, el envejecimiento de la fuerza laboral, altos niveles de estrés laboral, y el incremento de los desafíos de la vida profesional y personal. También deberán afrontar la manera en la que la salud mental en el lugar de trabajo se desarrollará en el futuro. Tal y como demuestra la figura de debajo, el principio regulatorio ya considera la mayoría de los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, como son el estrés, las largas jornadas de trabajo, la intensificación del trabajo o los acuerdos en trabajo flexible, pero también considera los cambios en la fuerza laboral y en los nuevos patrones de empleo, como son el trabajo precario, los procesos de reestructuración y diferentes formas de contrato.

- Control de riesgos y exposiciones
- Químicos: agentes físicos: agentes biológicos: factores psicosociales: factores humanos: aseguramiento y gestión del riesgo
- Organización del trabajo
- Prevención de la fatiga y el estrés
- Prevención de la intensificación del trabajo
- Condiciones de trabajo seguras
- Gestión de las horas extras
- Turnos de trabajo saludables
- Reducción de riesgos de jornadas largas de trabajo
- Ajustes de trabajo flexible
- Adecuadas pausas de descanso, comida
- Apoyo del entorno

Issues Relevant to Advancing Worker Well-being Through Total Worker Health®

- Control of Hazards and Exposures**
 - Chemicals
 - Physical Agents
 - Biological Agents
 - Psychosocial Factors
 - Human Factors
 - Risk Assessment and Risk Management
- Organization of Work**
 - Fatigue and Stress Prevention
 - Work Intensification Prevention
 - Safe Staffing
 - Overtime Management
 - Healthier Shift Work
 - Reduction of Risks from Long Work Hours
 - Flexible Work Arrangements
 - Adequate Meal and Rest Breaks
- Built Environment Supports**
 - Healthy Air Quality
 - Access to Healthy, Affordable Food Options
 - Safe and Clean Restroom Facilities
 - Safe, Clean and Equipped Eating Facilities
 - Safe Access to the Workplace
 - Environments Designed to Accommodate Worker Diversity
- Leadership**
 - Shared Commitment to Safety, Health, and Well-Being
 - Supportive Managers, Supervisors, and Executives
 - Responsible Business Decision-Making
 - Meaningful Work and Engagement
 - Worker Recognition and Respect
- Compensation and Benefits**
 - Adequate Wages and Prevention of Wage Theft
 - Equitable Performance Appraisals and Promotion
 - Work-Life Programs
 - Paid Time Off (Sick, Vacation, Caregiving)
 - Disability Insurance (Short- & Long-Term)
 - Workers' Compensation Benefits
 - Affordable, Comprehensive Healthcare and Life Insurance
 - Prevention of Cost Shifting between Payers (Workers' Compensation, Health Insurance)
 - Retirement Planning and Benefits
 - Chronic Disease Prevention and Disease Management
 - Access to Confidential, Quality Healthcare Services
 - Career and Skills Development
- Community Supports**
 - Healthy Community Design
 - Safe, Healthy and Affordable Housing Options
 - Safe and Clean Environment (Air and Water Quality, Noise Levels, Tobacco-Free Policies)
 - Access to Safe Green Spaces and Non-Motorized Pathways
 - Access to Affordable, Quality Healthcare and Well-Being Resources
- Changing Workforce Demographics**
 - Multigenerational and Diverse Workforce
 - Aging Workforce and Older Workers
 - Vulnerable Worker Populations
 - Workers with Disabilities
 - Occupational Health Disparities
 - Increasing Number of Small Employers
 - Global and Multinational Workforce
- Policy Issues**
 - Health Information Privacy
 - Reasonable Accommodations
 - Return-to-Work
 - Equal Employment Opportunity
 - Family and Medical Leave
 - Elimination of Bullying, Violence, Harassment, and Discrimination
 - Prevention of Stressful Job Monitoring Practices
 - Worker-Centered Organizational Policies
 - Promoting Productive Aging
- New Employment Patterns**
 - Contracting and Subcontracting
 - Precarious and Contingent Employment
 - Multi-Employer Worksites
 - Organizational Restructuring, Downsizing and Mergers
 - Financial and Job Security

November 2015

EDC NIOSH TOTAL WORKER HEALTH®

- Apoyos de la comunidad
- Diseño de una comunidad saludable
- Opciones de Vivienda segura y saludable
- Entorno limpio y seguro
- Acceso seguro a espacio verdes y vías no motorizadas
- Acceso a un sistema de salud de calidad y asumible.
- Modificaciones en la demografía de los trabajadores
- Trabajadores multigeneracionales y diversidad
- Trabajadores mas mayores, envejecimiento
- Poblaciones de trabajadores vulnerables
- Trabajadores con discapacidades
- Diferencias a nivel de salud ocupacional
- Incremento en el numero de pequeños empleadores
- Plantillas globales y multinacionales
- Cuestiones de regulación
- Privacidad con la información sobre salud
- Adaptaciones razonables
- Retorno al trabajo
- Oportunidades de igualdad de acceso al empleo
- Periodos de bajas por asuntos médicos y familiares
- Eliminación de acoso, violencia, bullying, discriminación
- Prevención de un trabajo estresante
- Practicas de monitorización
- Políticas centradas en el trabajador
- Promoción del envejecimiento productivo

Figura 41. Aspectos relevantes para el fomento del bienestar del trabajador a través de TWH (NIOSH, 2015) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

La seguridad y salud ocupacional como disciplina está evolucionando hacia un área más completa que guarda ciertas similitudes con derecho laboral y regulaciones públicas como el derecho del trabajo, igualdad y no discriminación, mejora de las condiciones de trabajo, sistema social justo de sistemas de seguridad, salud social y el aseguramiento del nivel más alto de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En los últimos años, ha habido una clara evolución en el ámbito de la sostenibilidad, posibilitando el desarrollo del área de derecho laboral o derechos humanos, incluyendo el concepto cambiante de la cadena de suministro.

Asegurar la protección de la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores en los lugares de trabajo de hoy en día está, ciertamente, alineado con una definición más amplia de la protección social de los trabajadores. Esta es la razón por la cual una representación de este desarrollo ha tenido recientemente lugar cuando la seguridad y salud ocupacional fue añadido al grupo de G20 líderes del encuentro de Brisbane en septiembre del 2014.

Las barreras regulatorias y legales en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Un tratamiento holístico a los determinantes sociales de las condiciones de la salud sigue siendo un enfoque teórico con niveles bajos de implementación en el ámbito laboral o con poca influencia en las condiciones de trabajo.
- TWH es percibido todavía como un concepto estadounidense, muy diferente en su origen de modelos europeos, de Canadá o Australia.
- La mayoría de los modelos nacionales tienen sus propias definiciones sobre lo que debe ser incluido y las compensaciones y beneficios, y otras subáreas en regulación (retorno al trabajo, compensación de los trabajadores, etc....)
- Los marcos basados en el enfoque hacia la persona o el trabajador todavía no son suficientemente robustos, tal y como se ha demostrado con anterioridad a través de la actual ISO 27500:2016, estándar internacional en la organización centrada en el individuo.

Beneficios de modernizar legislación para que sirva a nuevos propósitos con un enfoque más holístico a la salud y el bienestar:

- Proporciona un marco completo que puede ser seguido por otros estados nacionales que estén preparados para afrontar las condiciones de trabajo a través de un enfoque avanzado.
- El enfoque trata de ser adecuado a las necesidades determinadas en el siglo XXI de trabajo (formas de trabajo precario no estandarizado, subcontratación, etc....)
- Este tipo de estrategias aúna regulaciones y disciplinas de gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional, derecho laboral, bienestar y salud pública; en otras palabras, amplía el concepto actual de seguridad y salud laboral para incluir aspectos de bienestar.
- La sobrecarga de trabajo, la intensificación laboral y el estrés ocupacional son aspectos importantes en la agenda regulatorio con este marco.

4. [La inclusión de los riesgos psicosociales en sistemas de gestión de riesgos](#)

Históricamente ha existido una carencia de estándares utilizados en los sistemas de gestión de riesgos psicosociales al contrario de otras áreas similares (gestión de sistemas en SST, responsabilidad social o recursos humanos). Desde un punto de vista regulatorio la razón que justificara este esfuerzo no estaba suficientemente clara. Tal y como se ha detallado anteriormente en diferentes secciones de la investigación las economías industrializadas están en la actualidad sufriendo una transformación desde el requerimiento de asegurar que los lugares de trabajo fueran físicamente seguros hacia una nueva situación que prioriza la integración de la seguridad, salud y bienestar psicológico. El fomento de trabajadores

mentalmente saludables constituye, en este momento, un objetivo estratégico para muchos estados nacionales y esto refuerza la idea de situar en el mismo nivel los riesgos físicos y los psicológicos. Por supuesto que los modelos nacionales se encuentran a diferentes niveles de gestión y de desempeño de esta priorización, pero la tendencia es notable de acuerdo con la evidencia académica y regulatoria: ‘Existe un reconocimiento creciente que determina que las capacidades de la gestión del riesgo pueden ser factores que contribuyen a proporcionar una ventaja organizacional competitiva, habilitando crecimiento a largo plazo y rentabilidad sostenida, esto podría ayudar a incrementar el perfil de los riesgos psicosociales. Resumido en una forma simplista, la gestión de los riesgos psicosociales es buena gestión empresarial’ (Langenhan, Stavroula Leka, & Jain, 2013).

Bajo esta nueva tendencia, estamos observando la implementación de sistemas y estrategias para la gestión de riesgos psicosociales, como el paso adelante en “estandarizar el estándar”. Teniendo en cuenta el contexto la regulación de riesgos psicosociales, está aproximándose a los sistemas de gestión de riesgos más relacionados con la seguridad, como una forma de darse a conocer de manera más amplia en las empresas para apoyar las intervenciones para las organizaciones. Las organizaciones hasta ahora han tenido dificultades en entender y gestionar estos riesgos y todavía tienen obstáculos en la introducción de riesgos psicosociales en sus prácticas de gestión de la seguridad. Se ha destacado, por tanto, que los sistemas de gestión de riesgos ocupacionales en seguridad y salud o los sistemas de gestión con algunos vínculos a las condiciones de trabajo/factores psicosociales han sido deliberadamente evitados, ya que no facilitan requisitos legales o indicadores clave de desempeño (KPIs) que puedan ser objetivamente medibles. Debido a esto, los riesgos de seguridad han sido priorizados sobre los psicológicos en los sistemas de gestión.

A pesar de esta tendencia de obviar esta opción, durante las tres últimas décadas hemos visto el surgimiento de algunas cláusulas en riesgos psicosociales que han sido introducidas en algunos sistemas de gestión, tal y como la table de debajo demuestra:

Area	Type	Source	Date	Sort title
FOCUS: WORKER HEALTH PROTECTION				
Global	Standard	ISO	1991	ISO 10075-1: Ergonomic principles related to mental work-load: Terms & Definitions
Global	Standard	ISO	1996	ISO 10075-2: Ergonomic principles related to mental workload: Design principles
Global	Standard	ISO	2004	ISO 10075-3: Ergonomic principles related to mental workload: Measuring and assessing
Global	Guide	WHO ILO PSI ICN	2002	Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector
Global	Guide	WHO	2003	Psychological harassment at work
Global	Guide	WHO	2004	Work organization and stress
Global	Guide	WHO	2007	Raising awareness of stress at work in developing countries
Global	Guide	WHO	2008	PRIMA-EF – Guidance on the European framework for psychosocial risk management
Global	Guide	ILO	2012	Stress prevention at work checkpoints
Regional	Code	EU ESP	2004	Framework agreement on work-related stress
Regional	Code	EU	2007	Framework agreement on harassment and violence at work
National	Standard	MHCC	2013	Psychological health and safety in the workplace
National	Guide	HSE	2007	HSG 218 Managing the causes of work-related stress
National	Guide	BSI	2011	PAS 1010 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace

ISO 10075-1: Principios ergonómicos relacionados con la carga mental: términos y definiciones
ISO 10075-2: Principios ergonómicos relacionados con la carga mental: principios de diseño
ISO 10075-3: Principios ergonómicos relacionados con la carga mental: medición y análisis
Directrices marco para el tratamiento de la violencia laboral en el sector sanitario
Acoso psicológico en el trabajo
Organización del trabajo y estrés
Concienciación sobre el estrés en el trabajo en los países en desarrollo
PRIMA-EF – Directrices sobre el Marco Europeo de gestión de riesgos psicosociales
Checkpoints de estrés en el trabajo
Acuerdo Marco en estrés laboral
Acuerdo Marco sobre acoso y violencia laboral
Lugares de trabajo psicológicamente seguros y saludables
HS218 Gestionando las causas del estrés laboral
PAS 1010 Directrices sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

Tabla 19. Normativas para factores de riesgo psicosocial (Papkalla & Collison, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Tal y como demuestra la tabla 19 el progreso en los últimos años ha sido notable y ha incluido el lanzamiento de dos estándares a nivel nacional:

- British Standards Institución (BSI) en 2011 publicó el primer estándar nacional de directrices sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Estándar nacional en salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo en Canadá en 2013.

El estándar internacional más reciente publicado que aborda los riesgos psicosociales está representado por el GRI Standard 403 on occupational safety and health y la actual ISO 45001, sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. El primero pone el foco en la dimensión social de la sostenibilidad, junto con otros aspectos relacionados con la protección social; el segundo está ya contribuyendo a que las empresas mejoren en sus prácticas relacionadas con el bienestar mental de sus trabajadores a través de previsiones para la identificación y gestión de riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales. La iniciativa global de reporte ha sido recientemente convertida en un estándar, y en la actualidad se encuentra en proceso de consulta respecto a su contenido. Cierto feedback inicial, como, por ejemplo, el ofrecido por organizaciones como IOSH, ya requieren que el estándar adquiera un más claro compromiso con respecto a la inclusión de los riesgos psicosociales y los aspectos relacionados con la salud mental: 'Línea 118: sugiere que sea modificado por: la seguridad y salud en el trabajo incluye tanto la prevención del daño físico y mental al igual que la promoción de la salud de los trabajadores; Líneas 275-6: podrían incluir la referencia a la monitorización de riesgos psicosociales' (IOSH, 2017). Tal y como podemos observar la gestión de la salud mental en el trabajo es una de las cuestiones claves que están siendo tratadas en las últimas normas relacionadas con estándares de gestión de sistemas en SST.

La tabla también muestra de que forma las citadas normas usan una terminología diferente para incluir los riesgos psicosociales: carga mental de trabajo, estrés laboral, salud psicológica y factores de riesgo psicosocial. El primer modelo que introdujo un enfoque específico a los riesgos psicosociales fue implementado por BSI, y el instituto de trabajo y salud de la universidad de Nottingham. Se trató de una guía de buenas prácticas – PAS Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace (Leka, Jain, Widerszal-Bazyl, Zołnierczyk-Zreda, & Zwetsloot, 2011) – trató de ayudar a aquellos interesados en evaluar y gestionar los riesgos asociados con el estrés laboral y otro tipo de riesgos psicológicos. Desde entonces, existe cierta tendencia que muestra otras iniciativas que empiezan a cubrir ciertos aspectos de riesgos psicosociales, como el caso de Canadá que actualmente está liderando la creación de un estándar internacional ISO – Salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo. Esto representa, sin duda alguna, una excelente oportunidad para el desarrollo de un marco basado en el consenso que tome la forma de un estándar internacional para proporcionar soluciones a desafíos emergentes en el lugar de trabajo. El estándar futuro puede ayudar a romper los silos que permanecen representados por cómo las empresas todavía entienden la gestión de los riesgos psicosociales. La regulación propuesta esta principalmente basada en la estructura y funcionamiento de la actual ISO 45001 en seguridad y salud ocupacional, en este respecto la actual ISO 45001 hace de estos riesgos un requerimiento implícito en su contenido (Canadian Standards Association, 2018):

- *Una organización es responsable de la salud y seguridad de sus trabajadores y de otras personas que desarrollen trabajo en su lugar, incluyendo la promoción y protección de su salud física y mental.*
- *Los daños a la salud y las enfermedades son definidas como el efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.*
- *Los riesgos en el lugar de trabajo incluyen tanto los psicosociales como los fisiológicos, así como los físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos y kinéticos.*
- *La organización del trabajo y los factores sociales tales como el exceso de horas de trabajo, el liderazgo ineficiente y la cultura de la organización, pobres niveles de comunicación, excesiva presión en la producción, bullying y acoso tienen el potencial de impactar de manera negativa en la seguridad y salud psicológica de los trabajadores.*

Los estándares internacionales vinculados a la gestión de riesgos psicosociales pueden ayudar a las organizaciones a abordar estos riesgos utilizando un enfoque similar que la disponible para los riesgos de seguridad – a través de la identificación de riesgos que pueden contribuir al daño psicológico a los trabajadores. También pueden ayudar a cubrir un vacío detectado a lo largo del ámbito de la investigación, referido a la mejora de la recopilación de datos y la monitorización de iniciativas de éxito en la promoción de la salud mental y bienestar en el trabajo. Este marco tiene un enfoque diferente a la legislación, pues se funda en la incentivación de una estrategia preventiva en base a la articulación de una batería voluntaria de directrices, herramientas y recursos dirigidos a la promoción de la salud y bienestar mental de los trabajadores y la prevención del daño psicológico debido a los factores existentes en el lugar de trabajo. Este enfoque más próximo a las realidades del ámbito empresarial también ayudará a afrontar otra barrera reflejada en este estudio, el uso de la terminología. Este estándar se sirve de un lenguaje más cercano al ámbito empresarial y los términos que en él se utilizan cobran si cabe más importancia. Esta es la razón por la cual podemos ver términos como compromiso, liderazgo, participación u excelencia organizacional y sostenibilidad como características más intrínsecas a la gestión de los riesgos psicosociales.

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Los sistemas de gestión son iniciativas complejas en lo relacionado a consenso internacional y armonización en la terminología vinculada a los factores psicosociales.
- Las normas existentes nacionales e internacionales deberían ampliarse para incluir la violencia, bullying y acoso, estrés ocupacional, y factores como la intensificación del trabajo.
- Las nuevas formas de violencia y los riesgos psicosociales emergentes deberían ser considerados en estos estándares.
- Sigue existiendo un riesgo de falta de comprensión por parte de las empresas o profesionales para saber discernir el marco adecuado debido a la existencia o duplicidad en sistemas de gestión que cubran los riesgos psicosociales.
- Los factores psicosociales están en constante evolución. Por esta razón, los estándares nacionales e internacionales ya no son válidos y deberían ser actualizados o retirados.

- Un Sistema de gestión para las pequeñas o medianas empresas, tal y como se propone en esta sección, puede no ser una iniciativa de éxito para compañías con reducidos niveles de recursos.

Beneficios de incluir los riesgos psicosociales en los sistemas de gestión:

- Los requerimientos de estándares en gestión de SST están normalmente diseñados para “hablar el lenguaje empresarial”.
- La actualización de sistemas de gestión en cualquier área ayuda a hacer más visible los cambios científicos y sociales.
- Los sistemas de gestión ayudan a las empresas a tener una responsabilidad más proactiva de apoyo a los trabajadores.
- Los estándares que tratan los riesgos psicosociales pueden ayudar a las organizaciones a mejorar la salud y bienestar mental de sus empleados.
- Los requisitos legales asociados con lugares de trabajo psicológicamente seguros y saludables aplicados a la organización serán identificados y requeridos en el cumplimiento con un mínimo de prácticas a través del estándar (Canadian Standards Association, 2013). Esto puede ayudar a cubrir nuevos riesgos psicosociales.
- Este tipo de sistemas pueden ayudar a proporcionar un marco para monitorizar de manera más efectiva la investigación de las causas de problemas de salud psicológica de origen laboral, fallos en incidentes de seguridad como pueden ser daños psicológicos, eventos traumáticos, factores de riesgo psicosocial, muertes (incluyendo suicidios o intentos de suicidio) tal y como se enumera en el modelo canadiense CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. Todos estos aspectos que tradicionalmente han estado por debajo del radar de la SST, de la salud ocupacional, de los profesionales de recursos humanos y que pueden tener un impacto claro en la disrupción en la compañía o en el deber de protección del empleado.

5. Interpretación de la sentencia de la Chambre sociale Court casation, 02.03.11 France Telecom: un enjuiciamiento que demuestra el fracaso de la figura del deber general de protección y responsabilidad del empresario y la dirección

Este supuesto constituye uno de los principales referentes de judicialización en Francia y a nivel internacional de un caso por bullying (acoso moral) y acoso laboral en el seno de una multinacional, en la que la dirección y consejo de dirección están siendo encausados por ser los autores responsables de las ‘acciones de efectos adversos’ en el bienestar mental y físico de los trabajadores. Según la legislación francesa, cualquier persona que acose a otra con acciones repetidas con el objeto o efecto de degradar las condiciones de trabajo puede ser acusada como responsable de un incumplimiento del deber general de protección del empresario. La cúpula directiva de France Telecom se enfrenta, por tanto, a una acusación de homicidio involuntario por ser responsables de la alta tasa de suicidios por parte de trabajadores entre los años 2008 y 2009. Como resultado de un proceso de reestructuración masivo que tuvo lugar en 2006, se considera probado que la compañía, a través de su dirección, implementó una serie de ‘tácticas laborales de terror’ también definidas como técnicas de gestión de personal extremadamente brutales que presuntamente condujeron al suicidio de 60 empleados en un periodo de tres años.

Esto, tal y como se ha argumentado con anterioridad causó una alarma pública y en los medios, razón por la cual el gobierno francés se vio obligado a reaccionar. Este caso judicial ha sido definido como uno de los ejemplos más dramáticos y traumáticos de mala gestión durante un proceso de reestructuración basado en gestión de personal tóxica que afectó a las condiciones de trabajo existentes. También demuestra a las empresas de qué forma las prácticas modernas empresariales en este supuesto se caracterizaron por una estrategia deliberada para dañar e impactar en los trabajadores, sin tener en cuenta su seguridad, salud y bienestar. También es uno de los casos más representativos para demostrar las consecuencias judiciales derivadas del incumplimiento deliberado de responsabilidad del deber de protección del empresario. Desde entonces, casos similares relacionados con prácticas poco éticas en gestión de personal, esclavitud moderna o deterioro de las condiciones de trabajo que, como resultado, ocasionan hechos tan graves como el suicidio de empleados, han saltado a la palestra y están siendo más visibilizados, como el supuesto más reciente de los trabajadores de Foxconn en China (Waters, 2017).

Las barreras regulatorias y legales en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Los procesos judiciales que causan una alarma pública y en los medios tiene más posibilidades de provocar un cambio en las leyes o en las formas en las que estos casos son judicializados en un proceso.
- La salud (incluyendo la salud mental) y bienestar (incluyendo el mental) es comúnmente obviada en los procesos de reestructuración.
- Es inusual la imputación de alta dirección en procesos judiciales, especialmente en materia de incumplimiento en seguridad, salud o bienestar relacionados con procesos de reestructuración o malas prácticas en la gestión del personal.
- Las prácticas de reestructuración socialmente responsable todavía no son una prioridad a nivel de dirección.
- Los procesos de reestructuración están normalmente liderados por indicadores económicos y de productividad, que no están relacionados con indicadores de salud, seguridad o bienestar.

Beneficios del escrutinio público a través de un proceso judicial mediático:

- La dirección y responsables en las empresas tendrán más en cuenta los aspectos legales en seguridad, salud y bienestar, si el impacto perjudicial de sus conductas y gestión en el entorno de trabajo son susceptibles de judicialización o si pueden ser juzgados como responsables de los daños psicológicos a sus trabajadores.
- La dirección en el ámbito empresarial ya no es únicamente responsable de los riesgos físicos que tienen lugar bajo su dirección; lo que puede provocar una estrategia más holística de posesión de esta responsabilidad.
- Si el aumento de procesos judiciales va relacionado con la determinación de la responsabilidad a nivel de gestión empresarial, desalentará la promoción de una cultura de inacción o de estrategias reactivas a la SST.
- Como resultado del impacto de este caso, la responsabilidad social empresarial de grandes multinacionales puede verse reforzada.

- Los procesos relacionados con casos mediáticos pueden ser una palanca de cambio para la articulación de una legislación más restrictiva, herramientas de regulación e investigación adicional. (por ejemplo, el monitor de reestructuración de la Unión Europea, o el modelo de la OIT de reestructuración responsable).

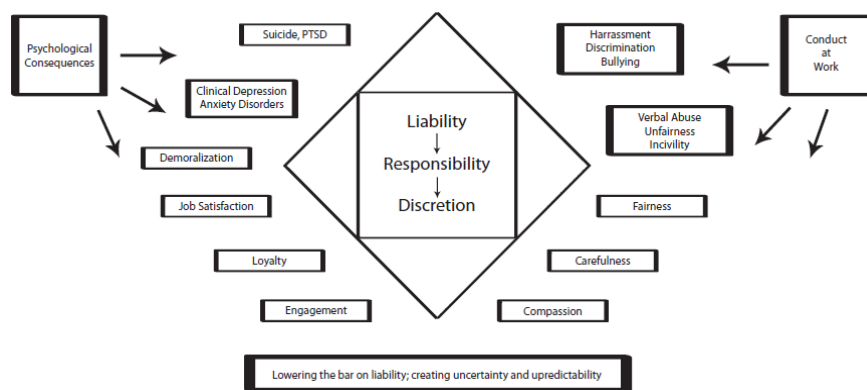
En relación a este supuesto judicial, tiene sentido abordar el derecho a la compensación en procesos por daños psicológicos. Históricamente, el derecho a la compensación de un riesgo a la seguridad y salud laboral ha estado vinculado a la regulación en SST, compensación en el ámbito del derecho laboral o regulación relacionada con el retorno al trabajo. Existe una tendencia actual que busca extender la compensación para cubrir daños psicológicos. Este hecho se dio inicialmente con el estrés postraumático o con los casos de trastornos por daños psicológicos de etiología laboral. Después de esto, el número de casos por problemas psicológicos derivados de las condiciones de trabajo sufrió un incremento en los países industrializados. A nivel empresarial, las políticas están siendo reforzadas y actualizadas para cubrir un mayor espectro de contingencias. Los últimos ejemplos están relacionados con el retorno al trabajo después de padecer trastornos comunes mentales: ‘Así como la investigación científica en Canadá en relación con la identificación de factores organizacionales constitutivos de riesgos psicosociales está avanzada, hay mucha menos investigación a nivel de regulación, los reguladores han tratado estos temas a través de la articulación de instrumentos regulatorios diseñados para cubrir los desafíos provenientes de las problemáticas en salud mental en el trabajo en lo relacionado a la compensación’ (Lippel, 2011).

En este sentido la regulación, en Canadá ha servido como un buen ejemplo de cómo el deber de protección de los empresarios en SST podría funcionar en la práctica. En este modelo, el deber de los empresarios a nivel provincial y nacional es proteger a los trabajadores de los riesgos incluyendo los riesgos psicosociales. La manera en la que la provincia de Quebec está revisando el sistema de seguridad y salud laboral para asegurar que las leyes del trabajo cumplen con las necesidades de los entornos modernos de trabajo representa un ejemplo práctico de cómo los modelos legales pueden extender el concepto de protección y compensación de riesgos tales como el acoso psicológico, las formas de violencia laboral, el estrés laboral o los trastornos de salud mental como resultado de una actividad laboral: ‘Los marcos legislativos diseñados para proteger la salud mental de los trabajadores y proporcionarles con apoyo económico y social cuando se encuentran impedidos debido a problemas de salud mental atribuibles al trabajo puede tomar muchas formas. Su existencia, o su ausencia, es una variable que necesita ser considerada en el ámbito de la investigación, y las necesidades de articulación debidamente analizadas por aquellos con responsabilidad en regulación pública’ (Lippel, 2011).

Esta tendencia progresiva de apertura y proactividad en el enfoque de los marcos legales regulatorios en gestión de riesgos psicosociales ha impactado en la manera en la que la responsabilidad derivada del daño mental en el trabajo está cubierta. Este enfoque innovador ha sido mencionado por Shain y Nassar en ‘*Stress at Work, Mental Injury and the Law in Canada: A discussion paper for the Mental Health Commission of Canadá*’ (Shain & Nassar, 2009). En este trabajo los autores analizan las diferencias entre las estrategias de las distintas provincias para tratar los riesgos psicosociales de diferentes formas – desde aquellas que tratan de incluir las cuestiones mentales en su legislación en SST (por ejemplo, Saskatchewan), hasta aquellas que

cubren cuestiones de acoso y discriminación bajo marcos más generalistas de legislación en derechos humanos (como hace Ontario). En los supuestos específicos de Quebec, los trabajadores protegidos por el actual marco legal tienen derecho a informar y establecer procesos de comunicación bajo la regulación ‘*Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases*’ como resultado de un suceso relacionado con un riesgo psicosocial que exceda el alcance normal del entorno de trabajo.

Las figuras 42 y 43 representan esta tendencia y muestran de qué forma algunos riesgos psicosociales permiten mecanismos de compensación asociados a un accidente laboral o enfermedad profesional.



Obligaciones-Responsabilidad-Discreción
Consecuencias psicológicas
 Suicidio; Depresión clínica, trastornos de ansiedad; desmoralización; satisfacción laboral; lealtad; compromiso; acoso, discriminación, bullying; abuso verbal, injusticia, comportamiento indebido; justicia; consideración; compasión
 Disminuyendo la barra sobre responsabilidad; creando incertidumbre e imprevisibilidad

Liability Zone describes an area in which employer choices about the organization of work are constrained by legal duties and consequences because it is foreseeable that these choices could result in mental injury.

Responsibility Zone describes an area in which employer choices are constrained by perceived moral duties. These duties are based on the known or strongly suspected harmfulness to mental health of certain choices concerning the organization and design of work.

Discretionary Zone; describes an area in which employer choices are seen to be largely without moral or legal impact since they are not known to have, or are not suspected of having harmful consequences to mental health.

La zona de responsabilidad legal se describe como el área en las que las elecciones del empresario acerca de la organización del trabajo están restringidas por obligaciones legales y consecuencias ya que es previsible que estas elecciones tengan consecuencias en dano mental.

La zona de responsabilidad se describe como el área en las que las elecciones del empresario están restringidas por obligaciones morales. Estas obligaciones se basan en el conocimiento o presunción de que ciertas elecciones relacionadas con la organización y diseño del trabajo pueden provocar un dano a la salud mental de los trabajadores.

Zona discrecional; esta describe un área donde las elecciones del empresario carecen de impacto legal o moral, ya que no se conoce o sospecha que provoquen un dano o consecuencia en la salud mental.

Figura 42. Tendencias en responsabilidad legal 2001–2010 (Shain, 2010) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

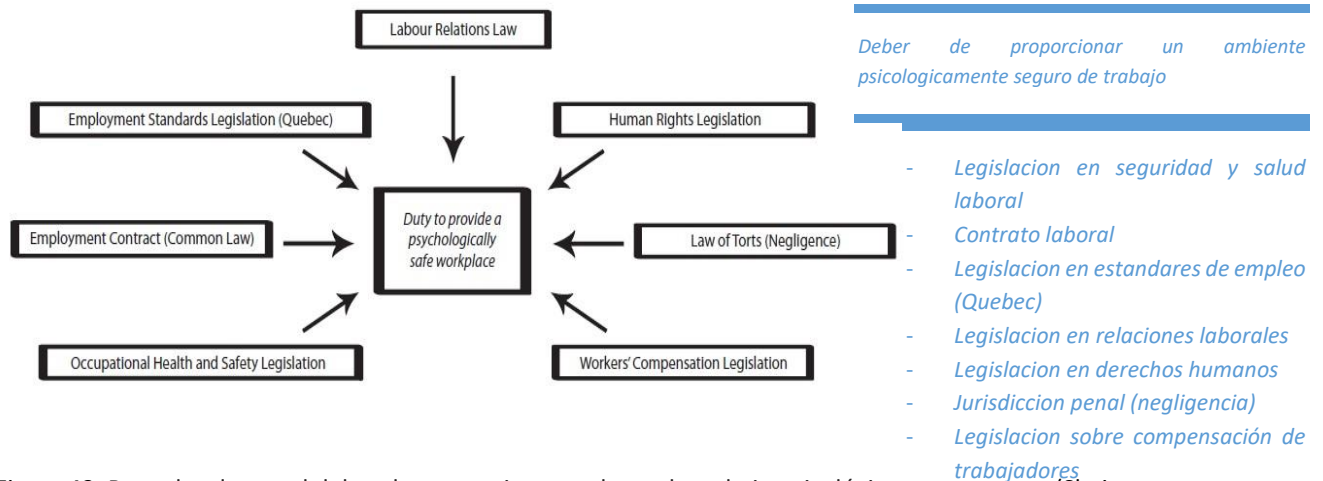


Figura 43. Bases legales en el deber de proporcionar un lugar de trabajo psicológicamente seguro (Shain, 2010) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Este marco proporciona diferentes estrategias al deber de protección, desde el tradicional enfoque legal, a la extensión del deber que va más allá – entendido como el deber moral de protección. Estas características determinan hasta qué punto la responsabilidad incluye los riesgos relacionados con la salud mental de igual manera que los riesgos físicos.

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Siempre hay una necesidad de consistencia de coordinación entre las diferentes jurisdicciones en las provincias en el enfoque de leyes nacionales (algo similar que ocurre con la legislación en SST de las directivas europeas y su transposición con las legislaciones nacionales).
- El marco aboga por la idea de cobertura de los riesgos psicosociales a través del listado nacional de enfermedades profesionales. Tal y como se mencionó en la investigación, la carga de la prueba (evidencia) es un aspecto clave para determinar el vínculo entre el aspecto laboral y la enfermedad/dolencia profesional: ‘Un trabajador que desarrolle una enfermedad no listada en el anexo I a raíz de su empleo y no como resultado de un accidente industrial o causado a raíz de dicho accidente es considerada como profesional si el trabajador convence a la comisión en que su enfermedad es característica del trabajo que realizaba o está directamente relacionada con los riesgos característicos del trabajo’. Las enfermedades psicológicas no están inicialmente cubiertas en este anexo I de enfermedades profesionales de la ley. A pesar de esto, una enfermedad psicológica puede ser aceptada como enfermedad profesional si el trabajador es capaz de demostrar que la enfermedad es característica del empleo o está directamente relacionada con el trabajo realizado.
- El aspecto de género: este tema es traído a colación por Katherine Lippel y Anette Sikka en ‘Access to Workers’ Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview’ (Lippel & Sikka, 2010): ‘Dado que las mujeres son a menudo más expuestas a factores de riesgo psicosocial y se ven más inhabilitadas debido a los problemas de salud mental de origen laboral, se entiende que las regulaciones siguen arrastrando este tipo de prejuicios en lo relacionado a la compensación por problemas de salud mental, aún existiendo una evidencia claramente

desproporcionada, y esto puede claramente justificar un desafío constitucional y una violación de los derechos de igualdad' (Lippel & Sikka, 2010).

- La evidencia del carácter laboral en este sistema ha sido identificada como el mayor desafío legal para la estandarización de los procesos de compensación por procesos de estrés psicológico relacionados con riesgos psicosociales. En dichos procesos se tienen que probar un nivel detallado del daño infligido, no solo demostrando que los estresores están relacionados con las condiciones de trabajo y son la principal causa del daño, sino también estableciendo qué es lo legalmente admisible.
- El derecho a la compensación específicamente vinculado a los riesgos psicosociales es todavía un área que requiere de mayor investigación y de estudio a nivel internacional y comparativo. Numerosos estudios han revisado esta materia tratando de explorar diferentes aspectos relacionados con la reparación, compensación y tutela, pero sin tener en cuenta otras jurisdicciones nacionales o internacionales. Cuando se analizan algunos de estos modelos nacionales, la iniciativa articulada en Quebec, Canadá destaca sin duda como innovadora.

Beneficios de compensación indemnizatoria en el tratamiento de los riesgos psicosociales:

- Reforzar el derecho a ser indemnizado por sufrir un riesgo específico en seguridad y salud laboral como algo menos invisible implicará mejorar el vínculo entre la problemática de salud mental y la gestión de los sistemas públicos de salud. La articulación del derecho a compensar por daños a través de legislación también comportará un mejor reporte de factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo y como resultado la legislación será más efectiva. A consecuencia de esto, se puede notar un incremento en los niveles de información en la sociedad y las empresas que conducirá al desarrollo de mecanismos soft law.
- Este enfoque ayuda a establecer los daños psicológicos al mismo nivel que los físicos, reforzando la intención del regulador de cubrir y compensar todo tipo de daños con origen laboral, sin importar si la causa está relacionada con riesgos de seguridad o riesgos psicosociales.
- Esta estrategia también puede ayudar a reducir el nivel de carga en los trabajadores que inician estos procesos de compensación por estrés mental o riesgos psicosociales en comparación con los procesos por daños físicos. Por tanto, y en coherencia con la Carta de Derechos y Libertades, este procedimiento establecería que los procesos de inhabilitación mental no deberían ser tratados de forma diferente a los procesos por inhabilitación física, ya que los primeros en la actualidad requieren de un estándar más alto de carga de la prueba o evidencia, o de un proceso legal más complejo en su desarrollo.
- Este marco ayuda a reforzar la definición de lo que se supone que debería ser un lugar de trabajo psicológicamente saludable en Quebec, consistente en un elevado nivel de deber de protección y responsabilidad de los empresarios y lo que ocurre en caso de fracaso a la hora de proporcionar o mantener este estándar.
- Esto también incentivará una tendencia creciente en la sensibilización e información más efectiva de los operadores jurídicos en esta materia (abogados, jueces, acusación, inspección de trabajo, por ejemplo), como algo necesario para que la jurisprudencia

progrese y se actualice para ser más adecuada a la realidad y al contexto evolutivo de los riesgos psicosociales.

- Finalmente, con este tratamiento se normaliza la compensación extendida por problemas de salud mental en los sistemas de responsabilidad empresarial, no solo por bullying, acoso laboral, y estrés postraumático, sino siendo también por otros riesgos como estrés laboral o intensificación del trabajo.

6. La estrategia conjunta en SST alemana (GDA): la creación de incentivos a las empresas para fortalecer los sistemas de gestión de riesgos psicosociales

La difusión de campañas de existo en SST contribuyen a incrementar la sensibilización a través de diferentes sectores y diferentes audiencias. Este ejemplo particular constituye una colaboración conjunta de reguladores para conectar con los empresarios y los trabajadores en el refuerzo de una mejor comprensión de algunos de los riesgos psicosociales presentes en los entornos de trabajo. La GDA fue establecida en 2008 como un mecanismo para satisfacer una necesidad ya reflejada en la estrategia europea de seguridad y salud 2007-2012 y el marco estratégico en seguridad y salud en el trabajo 2014-2020 para apostar por un fuerte énfasis en el refuerzo de estrategias nacionales de SST. Este marco constituyó, por aquel entonces, un 'modelo moderno, un sistema orientado a la prevención de la seguridad y salud laboral' (GDA, 2007). El objeto de la campaña fue la modernización del sistema alemán de SST a través de la mejora de la sensibilización y la creación de incentivos para las empresas para la mejora de la seguridad y salud laboral. En particular, una de las vías se basaba en los casos de factores psicosociales de etiología laboral. Este enfoque coordinado surgió como una iniciativa conjunta del gobierno alemán, los estados federales y las instituciones de seguros y accidentes.

Objetivos de la estrategia conjunta (GDA), 2017):

- Incentivar la cooperación conjunta como principio rector de las organizaciones responsables (gobierno federal, estados federales e instituciones de seguros y accidentes) para la coordinación unida de sus estrategias de prevención en lo referido a los riesgos psicosociales.
- La articulación de la campaña informativa de riesgos psicosociales (Psyche 2013-12018) a través de una serie de reglas y regulaciones transparentes y de fácil comprensión.
- Incentivar la conexión activa con las empresas, actores sociales y grupos de interés adicionales como son las empresas de aseguramiento, asociaciones profesionales de salud ocupacional, y profesionales de SST.

Como resultado de esta colaboración, la siguiente iniciativa fue implementada como un programa de trabajo, dentro de la estrategia conjunta: '*Psyche 2013–2018 Reducing stress – developing potentials*', que buscaba desarrollar actividades específicas para reducir el estrés laboral psicológico y la carga mental del trabajo encaminada a abordar las siguientes tendencias (GDA, 2014):

- el incremento del trabajo mental y las demandas crecientes en cualificaciones y formación continua;

- la persistente aceleración de la producción, y los procesos relacionados con los servicios y las comunicaciones;
- el incremento del uso de las nuevas tecnologías que permiten la disponibilidad permanente, un incremento de las interrupciones laborales y la difusión de las fronteras entre las actividades del trabajo;
- mayor grado de responsabilidad de los trabajadores, con un incremento de la complejidad de los requerimientos del trabajo;
- empleo no continuo, incremento de las demandas de movilidad, así como un aumento de la incertidumbre profesional, por ejemplo, en el contexto de los procesos de reestructuración.

El programa de trabajo comprendió los siguientes aspectos:

- Información y sensibilización – a través de refuerzo de la cobertura a los empleados y empresarios, y el cambio en la narrativa mediante mensajes más positivos acerca de riesgos psicosociales en medios de comunicación.
- Formación y cualificación – a través de la mejora en los mecanismos de cualificación y competencia de los inspectores laborales alemanes en el campo del estrés y presión psicológica, de cara a dotarles de las habilidades necesarias para la gestión de riesgos psicosociales y mejorar la efectividad de la exigencia de cumplimiento normativo. Esto también incluyó a otras figuras relacionadas, tales como los profesionales de salud laboral y profesionales de SST.
- Apoyo – a través de la mejora en recursos en funciones y carencias previamente identificadas y profesiones con un alto riesgo de sobrecarga mental de origen laboral.
- Control e inspección – revisión más efectiva de las condiciones de trabajo, centradas en la integración de la carga mental en las evaluaciones de las condiciones de trabajo, jornadas de trabajo largas o trabajo en turnos nocturnos.

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- Aunque la campaña ha sido exitosa en el cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos, solo tendrá un impacto en una pequeña muestra de empresas y trabajadores.
- Es bastante complejo que una campaña impacte efectivamente sin tener en cuenta a los principales actores, o no considerando otros aspectos tales como el conocimiento o la cualificación a través de la educación o formación, o en la manera que los lugares de trabajo evolucionan.

Beneficios del desarrollo de campañas con el objeto de cambiar percepciones públicas y en regulación:

- Esta campaña facilita un marco de mejora de la colaboración a través de programas de trabajo conjuntos implicando a diferentes organizaciones clave a nivel regulador. Es cierto que la mayoría de las iniciativas en este sentido tienden a obviar el compromiso de las empresas aseguradoras, inspecciones de trabajo, etc....

- Este programa trata de cubrir los vacíos detectados en el campo de riesgos psicosociales a través de la proporción de apoyo a los empresarios, dirección, trabajadores y expertos, de cara a mejorar la seguridad y salud de los entornos de trabajo.
- La campaña proporciona un marco de mejora a través de la cooperación práctica entre los dos pilares principales del sistema de SST alemán: las autoridades públicas en seguridad y salud ocupacional y las instituciones de aseguramiento y compensación.
- La iniciativa GDA trata de optimizar y armonizar el complejo marco legal en el campo de la seguridad y salud laboral. Esto se realiza a través del desarrollo de normas de fácil comprensión y regulaciones relacionadas con los riesgos psicosociales que han sido previamente identificados como buenas prácticas.
- La campaña dirigida a las empresas y a los trabajadores trata de proporcionar un aseguramiento legal y sensibilización.
- La extensión de la sensibilización e información al dominio público puede abrir las puertas al surgimiento de nuevas profesiones relacionadas con los riesgos psicosociales.

7. El Pilar Europeo de derechos sociales: la SST como un derecho social

El Pilar de Derechos Sociales es un documento de naturaleza legal que establece los principios rectores y valores clave compartidos a nivel europeo en derechos sociales. El documento referencia una serie de mínimos en derechos de seguridad y salud laboral para hoy y mañana. Esta reciente iniciativa tiene en cuenta las realidades cambiantes en la sociedad europea y en el mundo del trabajo. La iniciativa trata también de cubrir vacíos en legislación existente y de identificar principios comunes y marcos de referencia con miras hacia una mejor convergencia del empleo y el desempeño social en el tiempo. Como resultado del Pilar, la legislación europea en esta área puede sufrir modificaciones o ser revisada para asegurar que las reglas comunes estén al día. Por ejemplo, como ya se sabe, la legislación europea en SST está siendo revisada a raíz de nuevos riesgos y realidades. Varios instrumentos legales nacionales, europeos e internacionales, en particular las convenciones de la OIT, se refieren al concepto de 'derechos sociales' (European Commission, 2016).

El Pilar de Derechos sociales constituye la última fórmula regulatoria que puede unir la agenda social a nivel europeo junto con la agenda digital. Como norma, puede ofrecer un nivel adicional de protección de todos los riesgos (tradicionales y emergentes) que puedan surgir en el trabajo o relaciones laborales. Aunque esta fuente internacional de derechos sociales y principios aborda diferentes temas, será interesante ver el grado en que se priorizaran los mínimos de los derechos en seguridad y salud laboral, habida cuenta de las realidades cambiantes en la fuerza laboral y lugares de trabajo europeos.

Cuando se trata de predecir o anticipar qué formas legales serán las adecuadas para regular esta área, deberíamos abogar por una legislación social global que corrija los actuales desequilibrios entre el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables y el derecho a la salud desde una perspectiva holística en SST. Esta configuración legal mantiene ciertas analogías con la iniciativa internacional Agenda de trabajo decente de la OIT en cuanto a que los pilares existentes relacionados con la protección social se corresponden con los derechos a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras y saludables. Por otro lado, un enfoque más holístico en

seguridad y salud laboral implicará que temas como la empleabilidad sostenible y el bienestar tengan una influencia mayor en la agenda social.

La discusión sobre el Pilar será sin duda una oportunidad de analizar las tendencias en el mundo del trabajo y en la sociedad si nos centramos en la efectividad del principio de la estrategia holística en la protección de los trabajadores. En la actualidad, el debate en términos de protección social está anclado en cómo proporcionar un 'suelo mínimo' de protección para todo el mundo y en cómo desarrollar los actuales niveles de protección social. Sin embargo, con este alcance más amplio, previsto en esta estrategia, existe una oportunidad para la seguridad y salud ocupacional de moldear esa ambición. Hay una clara oportunidad de influenciar la sostenibilidad y la adaptación a los desafíos de los sistemas de protección (Ryder, 2015). La iniciativa recomienda reformular veinte dominios en materia de regulación para adaptarse a las condiciones de trabajo futuras, y para reflejar de manera correcta la protección de los trabajadores. Este contenido mejorado, en palabras de ETUI debe cubrir el derecho a (Lörcher & Schömann, 2016):

- exigencia de cumplimiento normativo efectivo;
- condiciones más favorables;
- no regresión;
- trabajo;
- dignidad en el trabajo;
- tiempo de trabajo razonable;
- protección de datos personales durante el tiempo de la relación de trabajo;
- libertad de expresión incluyendo el derecho a delatar;
- protección de grupos específicos;
- alto nivel de condiciones de trabajo seguras y saludables y a participar en regulaciones de prevención.

Uno de los principales objetivos de la protección social es la de garantizar una mínima base de derechos fundamentales para los trabajadores y establecer un sistema de protección para cubrir eventualidades en supuestos de enfermedad, incapacidad, maternidad o desempleo. El Pilar de Derechos Sociales cubre estas necesidades básicas. Respecto a los principios fundamentales y derechos básicos en el trabajo, estos deberían permanecer incluso cuando los patrones de trabajo cambien o habida cuenta de los desarrollos en el trabajo.

- El artículo 153 del TFEU establece que la Unión adoptará directivas de cumplimiento de requisitos mínimos, así como el apoyo y suplemento de las actividades de los estados miembros para la mejora del entorno de trabajo y para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- El párrafo primero del artículo 117 del Tratado de la EEC (ahora artículo 151 TFEU) relacionado con las provisiones sociales claramente indica que es labor de los estados miembros la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.

Esta herramienta regulatoria ha sido diseñada como un mecanismo para alinear, de una mejor forma, la convergencia en desarrollos de regulación en materia de derechos sociales a través de

una aplicabilidad estandarizada para transformar la protección social tradicional en protección social sostenible. Este estándar europeo es realmente una muy buena oportunidad para dotar de mayor importancia a la seguridad y salud ocupacional en el contexto de la protección social de los trabajadores, algo clave en la gobernanza del trabajo. Las políticas de SST en el pasado han abordado el liderazgo en relación con la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables para todos los trabajadores, al tiempo que importantes hitos sociales y económicos tenían lugar, tal y como ocurrió recientemente a raíz de la crisis económica europea. ETUI reforzó esta idea al declarar que existe evidencia de una clara ‘deconstrucción’ del derecho del trabajo bajo la apariencia de crisis económicas (Lörcher & Schömann, 2016). Si comparamos la agenda con la estructura del Pilar, será interesante analizar la estructura de las siguientes cuestiones:

- Los vínculos entre el trabajo decente y el crecimiento económico o productividad.
- De qué manera la igualdad de género será tratada, en particular en relación con la discriminación digital emergente, como una forma de violencia laboral y el impacto específico de los grupos vulnerables (minorías raciales, religiosas o mujeres).
- La salud y el bienestar, por ejemplo, a través del fortalecimiento de la capacidad de los países, en anticipación del riesgo, reducción del riesgo y gestión de riesgos globales en salud.
- Formas futuras de sistemas de protección social, de negociación colectiva, sindicación y representación de trabajadores.
- En qué forma la monitorización de los derechos humanos cambiara el escenario europeo.
- Respeto universal de los principios fundamentales y de los derechos en el trabajo.

Es crucial tratar de forma adecuada el vínculo futuro entre la SST y la protección social en el contexto de un modelo nacional de bienestar más desarrollado que el Pilar puede representar en el futuro. Solo a través de este marco, este tipo de regulación puede conseguir la aspiración de trabajo de calidad: calidad en el tiempo de trabajo, salarios justos, entornos seguros y saludables, un sistema de seguridad social garantista, expectativas de trabajo y empleabilidad, ajustes de habilidades, y un nivel aceptable de intensidad de trabajo.

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

La principal barrera que un instrumento regulatorio como el Pilar debe afrontar es cumplir con el compromiso de ‘no dejar a nadie atrás’, por ejemplo, restringiendo la polarización de las condiciones de trabajo que provocan un escenario injusto de falta de equidad que puede verse empeorado por efectos colaterales, como la discriminación de género e incertidumbre, dependiendo del país o sector de la población que se examine. La segunda barrera importante es de qué forma el concepto de solidaridad funcionará entre diferentes estados nacionales. Las medidas de convergencia en este sentido tendrán que ser analizadas en profundidad, considerando las diferencias económicas y sociales de los países de la eurozona. Sin embargo, hay algunos desafíos laborales ya identificados que este instrumento tendrá que afrontar:

- ¿Será este instrumento capaz de identificar qué derechos existentes siguen siendo relevantes para los desafíos actuales y futuros?

- ¿De qué forma el futuro del trabajo afectara a los sistemas de bienestar?
- ¿Cambiará de manera sustancial el concepto de trabajo decente o condiciones de trabajo decentes?
- ¿Qué mecanismos desarrollara este instrumento para reaccionar de una mejor forma ante periodos de cambio profundo, crisis o recesión tal y como se ha experimentado recientemente en la eurozona y a nivel global?
- ¿De qué forma la naturaleza del Pilar cambiara la tendencia a la polarización y marginalización de la sociedad europea?
- ¿Por qué razón elegirán los estados miembros utilizar este sistema legal para ayudar a la armonización hacia un desarrollo más sostenible, en lugar de elegir otro tipo de mecanismos existentes?
- ¿De qué manera la Comisión Europea tratara los conceptos cambiantes de discriminación, genero e igualdad?

Beneficios de vincular la protección social y la SST a través de la regulación normativa:

La seguridad y salud laboral como un derecho social es algo que parece seguir siendo importante en la agenda: ‘Cualquier trabajador tiene el derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad’ (artículo 31 de la Carta europea de derechos fundamentales). Las siguientes áreas que tratan aspectos de justicia social pueden tener cierta influencia en la seguridad y salud laboral en connivencia con el Pilar:

- Contratos de trabajo flexibles y seguros: este es posiblemente el “elefante en la habitación”, una de las áreas grises susceptibles de experimentar grandes transformaciones, debido a las situaciones legales inciertas y las barreras de acceso a la protección social. Eurofound ha publicado recientemente un informe anticipando esto, denominado ‘Nuevas formas de trabajo’ (Eurofound, 2015).
- La atención sanitaria y el cuidado sanitario a largo plazo: un esfuerzo será requerido para conectar estos nuevos riesgos con este marco, donde los trastornos mentales y las enfermedades psicológicas traerán nuevos desafíos a la seguridad y salud de los trabajadores. La actual regulación legal no debería restringirse a la compensación de los sistemas de seguridad social; debería tener un foco más completo en una compensación más holística del daño experimentado.
- La igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y profesional: las mujeres siguen estando poco representadas en determinadas profesiones y en el mercado laboral (TICs) y en exceso en el trabajo a tiempo parcial.
- La igualdad de oportunidades: la discriminación basada en el género, raza, etnia, religión, pensamiento, discapacidad, edad o condición sexual es ilegal en la Unión Europea. Sin embargo, ciertos grupos todavía afrontan dificultades de acceso al mundo del trabajo. En particular, nacionales de otros países y minorías étnicas que tienen un riesgo adicional de pobreza y exclusión social.
- La manera en la que los reguladores gestionaran los cambios demográficos y sociedad multigeneracional en los entornos de trabajo (generación Z, Y, baby boomers).

- Debido al carácter interdisciplinar que la SST representa, puede ser vista como una fuente de nuevas ideas para promocionar la innovación y crecimiento en algunas áreas de la agenda social.
- El vínculo entre la protección social y la salud y bienestar mental.
- La seguridad y salud en el trabajo: a través del aseguramiento de la protección contra las enfermedades profesionales y enfermedades del trabajo a todos los trabajadores, sin tener en cuenta la forma de empleo.
- Dialogo social y compromiso de los trabajadores: nuevas formas organización del trabajo, como en el sector servicios o en la economía digital hacen del compromiso de los trabajadores algo complejo, al igual que los procesos de participación, información y consulta.
- La protección social sostenible, o la evolución de los sistemas de seguridad social: la cobertura sanitaria, los beneficios en caso de enfermedad serán desafiados en el contexto de una población envejecida, movimientos migratorios, y los altos costes de los tratamientos, añadiendo presión adicional a la sostenibilidad financiera de los sistemas de salud y la habilidad de proporcionar cobertura sanitaria para todos. La reintegración efectiva y la rehabilitación centrada en un rápido proceso de retorno al trabajo será incentivada.
- La incapacidad, inclusión y discriminación. ¿Crearé el futuro de la gestión de la seguridad y salud una diferenciación entre gestión de “primera y segunda división” para colectivos vulnerables como inmigrantes, trabajadores jóvenes o discapacitados? (European Commission, 2016).

8. El modelo belga: la violencia y el acoso en un marco general de riesgos psicosociales: por qué las definiciones importan cuando se articula la protección legal

La regulación belga en esta área ha tenido un trasfondo histórico importante en lo que se refiere a la definición de marcos regulatorios para riesgos psicosociales o bienestar mental. Uno de los primeros documentos legales fue la Work Act de 1996 en materia de bienestar, un documento que trato por primera vez de forma explícita la noción de prevención de riesgos psicosociales. Como modelo nacional, también constituye uno de los primeros ejemplos de transposición de directiva europea a la legislación nacional en materia de seguridad y salud laboral. Por tanto, el grado de madurez a nivel regulatorio en lo que respecta a este tipo de riesgos tiene una tradición longeva, lo que motiva que se haya titulado este epígrafe como marco legislativo innovador. La regulación a la que se hace referencia fue articulada (septiembre de 2014) siguiendo una serie de actuaciones tal y como se mencionan a continuación:

- Ley 28 febrero del 2014, Bienestar relacionado con la violencia, acoso sexual y moral
- Ley 28 de marzo de 2014, Procesos judiciales relacionados con el bienestar del trabajador
- Orden de abril de 2014 relacionada con la prevención del riesgo psicosocial de origen laboral.

La disposición abarca las diferentes dimensiones de violencia y acoso, y no está únicamente restringida al acoso moral o sexual en el lugar de trabajo. De acuerdo con la legislación, los riesgos psicosociales deberían estar incluidos en las políticas y procedimientos de seguridad y salud exactamente en los mismos términos que otro tipo de riesgos profesionales. Esta legislación también promueve un procedimiento práctico de acuerdo con la política de la empresa en el supuesto de denuncia, asimilando este proceso a otras regulaciones ya existentes, como es el caso del protocolo de acoso, o los códigos de comportamiento (soft law). Este marco legal toma un enfoque más proactivo a la gestión de los riesgos psicosociales en comparación con la ley articulada en 2007, que trataba el asunto desde una estrategia más reactiva. Las disposiciones reúnen una serie de características que se mencionan a continuación:

Figuras clave: la nueva legislación define de forma más clara el rol que las empresas/dirección, trabajadores, representantes, profesionales de salud y de SST deben jugar. La conexión e interacción entre estas figuras es también promovida. La mayoría de los estados miembros europeos mantienen una especial preocupación por la alineación con el ámbito empresarial. Esta regulación se asemeja a los tratamientos de los países nórdicos, al definir con más precisión los actores clave y sus roles en la estructura empresarial. La regulación también define la figura de un nuevo actor en las relaciones laborales, una “persona de confianza”, quien, de modo informal, tendrá un rol activo en los procesos. Si bien se establece un procedimiento formal (consejero de seguridad y salud que analizará la situación y emitirá un informe, y acciones que deben cumplirse), también se prevé un proceso informal consistente en entrevistas, mediación y conciliación a través de una figura intermediaria. Este “mediador”, como figura, está adquiriendo mayor peso en las regulaciones de determinados estados nacionales, que tienden a establecer un canal interno previo a la denuncia o disputa judicial. Este proceso está basado en la confidencialidad, y facilita un canal de conciliación entre las partes relacionadas en el mismo.

Este marco representa, por tanto, un buen ejemplo de cómo las mejoras en las definiciones e interpretaciones importan en la legislación. Esta mejora también está determinada por un concepto más amplio de entorno de trabajo, como ya hemos visto, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia – los entornos de trabajo han dejado de percibirse como lugares tradicionales de oficinas o fábricas, por lo que este tipo de riesgos deben ser protegidos en otros contextos no tradicionales.

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- La legislación comunitaria ha tratado de forma parcial los riesgos psicosociales. Esta es la principal razón por la que no existe una definición y armonización aceptada en esta área, a excepción del acuerdo sectorial europeo para el estrés, acoso y violencia.
- Los riesgos psicosociales todavía permanecen invisibles a los entornos de trabajo y la ambigüedad en su definición los hace complicados de articular, así como dificulta la posibilidad de establecer el estándar adecuado para exigir su cumplimiento legal.
- Los cambios en las definiciones legales siempre tienden a conducir a inconsistencias en la interpretación. Una situación común ocurre cuando un requerimiento bajo una regulación específica puede ser contradictoria con otro tipo de normas (por ejemplo,

definiciones de términos similares que entran en conflicto). Este ha sido un caso común de inconsistencias en regulación de SST, derecho del trabajo y no discriminación cuando se han tratado diferentes aspectos de estos riesgos.

- Las definiciones legales de violencia laboral han sido históricamente ambiguas en su redacción. Este hecho ha sido recientemente manifestado en la publicación *Bullying and Harassment: New Developments in International Law* by Ellen Pinkos Cobb (Cobb E. P., 2017), que resumen legislación relevante y desarrollos clave en bullying, acoso, acoso sexual, discriminación, violencia y estrés laboral en más de 50 países.
- Las definiciones breves de violencia laboral implícitas en la legislación pueden hacer que la terminología pierda relevancia a nivel regulatorio.
- Definiciones e interpretaciones más amplias en riesgos de seguridad y salud ocupacional que incluyen la violencia laboral han sido un desafío por el Tribunal Europeo de Justicia, ya que los términos 'salud' y 'seguridad' incluyen los factores tanto físicos como psicológicos. Esto también es algo aplicable a la violencia laboral.

Beneficios de extender y mejorar las definiciones legales:

- El Sistema actual puede proporcionar un mejor canal de resolución de denuncias relacionado con distintos aspectos de riesgos psicosociales. Hasta ahora, el proceso se basaba en la disposición de procedimientos genéricos de acoso como canal de denuncia.
- Este marco proporciona una nueva definición de riesgo psicosocial laboral dejando de restringir el alcance de la definición a aspectos relacionados con la violencia laboral, como el mobbing o el acoso.
- El actual Sistema redirige la responsabilidad hacia los empresarios y trabajadores de forma más directa. 'La prevención de los riesgos psicosociales tuvo que ser desarrollada a través de legislación para poder cambiar la mentalidad en las empresas. El sistema está basado en la idea de que este tipo de riesgos tienen mejor solución en el seno de las empresas, con la ayuda de consejeros especializados en prevención psicosocial. La inspección de trabajo, juzgados basan su juicio en el informe de este consejero, pero es en las compañías donde se deben dar los cambios. El mérito de la nueva legislación y las nuevas obligaciones es que ha provocado que se deje de tratar este tipo de riesgos bajo el ángulo estrecho del acoso para abrir el debate en las empresas a todos los riesgos psicosociales' (Demoulin, 2015).
- Esta legislación pone fin a la ambigüedad que hasta ahora caracterizaba las más recientes regulaciones a nivel europeo (a excepción del acuerdo marco europeo, donde la definición es más específica) en lo que se refiere a las definiciones de riesgos psicosociales o enfermedades del trabajo.
- Las definiciones extendidas pueden conducir a interpretaciones más exhaustivas si se encuentran bien definidas y redactadas, tal y como este modelo atestigua.
- Definiciones más completas pueden ayudar a las empresas y trabajadores a trasladar el marco teórico de la legislación a la práctica empresarial, haciendo de la terminología compleja algo comprensible.

9. Marco europeo relativo al estrés y la violencia laboral: un ejemplo de soft law

Tal y como hemos visto en los últimos años, desafíos similares en SST y derecho del trabajo a nivel europeo han sido articulados a través del dialogo social y de intervenciones en la forma de acuerdos marco sectoriales. Ejemplos recientes de estas prácticas, han sido el acuerdo para el teletrabajo (2002), el acuerdo marco sobre estrés laboral (2004), el acuerdo marco sobre violencia y acoso en el trabajo (2007) o la directiva europea sobre tiempo de trabajo 2003/88/EC, a otro nivel de regulación. Sin embargo, estas fórmulas legales todavía carecen de un análisis formal de su idoneidad una vez que el tiempo ha pasado desde su articulación. Además, el nivel de exigencia legal ha estado restringido a un carácter voluntario o sectorial, razón por la cual se anticipa que estos instrumentos no sean especialmente adecuados para tratar la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales emergentes. Estos modelos están basados en acuerdos sectoriales a nivel autónomo o entre los actores sociales de diferentes sectores productivos. Existen en la actualidad cuatro acuerdos marco a nivel europeo:

- en materia de teletrabajo en 2002 (este acuerdo entre los actores sociales fue la primera forma de regulación en el campo de los factores psicosociales)
- estrés en el trabajo en 2004
- acoso y violencia laboral en 2007
- mercados de trabajo inclusivos en 2010.

Acuerdo marco europeo en estrés laboral 2004

En el 2002, la Comisión Europeo lanzó un proceso de consulta con actores sociales para analizar la oportunidad de una iniciativa a nivel europeo para asegurar un mínimo nivel de protección en contra del estrés laboral, habida cuenta de las amplias discrepancias en la legislación y directrices de los diferentes estados miembros. En respuesta a este proceso, los representantes sociales informaron a la Comisión de su intención de negociar un acuerdo bajo el auspicio de las previsiones del tratado, y concluyeron dicho acuerdo en 2004. El acuerdo marco europeo voluntario comprometió a los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y ETUC a su implementación de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas a la gestión de personal y condiciones de trabajo en los estados miembros y en los países de espacio económico europeo.

Anticipándose a una posible consulta por parte de la Comisión sobre estrés, las organizaciones sociales europeas incluyeron esta cuestión en el programa de trabajo del dialogo social 2003-2005. El objeto de este acuerdo fue el incrementar la sensibilización y comprensión entre los empresarios, trabajadores y sus representantes del estrés laboral. Este acuerdo no incluyó temas relacionados con la violencia, acoso y estrés postraumático. En lo que se refiere a la definición, es importante subrayar de qué forma esta terminología afectó a la ausencia de desarrollos de una legislación específica en la materia. 'El estrés no es una enfermedad, sino que la exposición prolongada al mismo puede reducir la efectividad en el trabajo y causar un daño a la salud; el estrés originado fuera del entorno de trabajo puede llevar a cambios en el comportamiento y reducir el desempeño en el trabajo. Todas las manifestaciones de estrés en el trabajo no pueden ser consideradas como estrés laboral. El estrés laboral puede estar causado

por diferentes factores como el contenido del trabajo, la organización del trabajo, el entorno laboral, pobres niveles de comunicación, etc....' (European Commission, 2011).

La base legal de esta norma estuvo apoyada en la directiva marco 89/391. Todos los empresarios tienen una obligación legal de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Este deber también se aplica a los problemas de estrés laboral, siempre que conlleven un daño a la salud y seguridad (ETUC, 2004). El desarrollo de este acuerdo fue articulado a través de diversos instrumentos, desde acuerdos entre los actores sociales; desarrollo a través de legislación nacional en algunos otros casos, hasta actividades de otra índole, como formación, barómetros de estrés, herramientas de evaluación para las empresas; previsión de asesoramiento a los profesionales y trabajadores a nivel de empresa; o a través encuestas para recopilar datos e incrementar la sensibilización.

Instrument	Social partners' Involvement	Substantial joint efforts of social partners	Moderate or unilateral efforts of social partners	Limited social partners initiatives	No social partners initiative so far
National collective agreement or social partner action based on explicit legal framework	NL, FI, SE BE, DK, UK ³ FR ⁴ ICE, NO	IT		EL, RO	
Non-binding instrument based on general legal provisions	ES (agreement) LU, AT (re-commendations)	IE (recom-mendations) CZ, DE ²			
Mainly legislation	LV ¹	HU ¹ , SK ¹ (SP initiated) PT ¹			LT ¹ BG, EE
No action reported or declaration with limited follow-up				CY ⁵ , PL SI	MT

Notes: Situation in early 2010. This overview necessarily simplifies differences within categories.
 1 Regulation following European Framework Agreement
 2 Joint action indirectly through statutory self-governed accident insurance bodies that have a preventive mission
 3 Recognised as occupational health risk in common law
 4 National agreement, persistent problems at company level led to government intervention
 5 Formal joint recognition of pertinence of the general legal framework

Instrumento
Acuerdo nacional colectivo o acción social basado en el marco legal de manera explícita
Instrumento no vinculante basado en las provisiones legales generales
Legislación principalmente
Ninguna acción notificada o declaración con escaso seguimiento

Compromiso de los actores sociales
Esfuerzos conjuntos de los actores sociales
Esfuerzos moderados de los actores sociales
Iniciativas limitadas de los actores sociales
Ninguna iniciativa por parte de los actores sociales

Tabla 20. Resultados de la implementación del acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral (European Commission, 2011)

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- La figura de un acuerdo marco europeo, en lo que respecta a un proceso de implementación, no puede considerarse algo equivalente a la transposición legislativa de una directiva marco de la UE, por lo que los resultados tampoco pueden serlo tal y como demuestra la tabla 20.
- El objeto de un acuerdo de este tipo es bastante complejo, si tenemos en cuenta el hecho de que los riesgos psicosociales no están explícitamente reconocidos en los marcos regulatorios nacionales, y donde el estrés no está reconocido como un riesgo de salud ocupacional por todas las partes.

- El público, en general, y los trabajadores en especial, percibían el estrés laboral como algo muy complejo, muy subjetivo, y muy sensible para ser tratado de una forma sistemática.
- Durante el desarrollo del acuerdo marco, se sucedieron numerosos desafíos, debido a la falta de experiencia de los actores sociales con este tipo de instrumentos en la fase de negociaciones y debates.
- Alcanzar un entendimiento común del estrés laboral es muy complicado y, en este sentido, el acuerdo marco añadió valor al permitir a los actores sociales discutir un tema y encontrar soluciones que beneficiaron de igual manera a trabajadores y empresarios.
- El estrés laboral fue algo nuevo en las agendas de los actores sociales, lo que significó que los representantes tuvieron una carga adicional de trabajo en la discusión y acuerdos sobre sus responsabilidades para el desarrollo. Ello, por tanto, supuso un proceso de aprendizaje continuo.
- La implementación del acuerdo todavía no ha asegurado un grado mínimo de protección efectiva para los trabajadores con respecto al estrés laboral en la UE, y esta situación no tiene visos de cambiar.

Beneficios de la utilización de acuerdos marco y el dialogo social para tratar los riesgos psicosociales:

- Ha contribuido definitivamente a incrementar la sensibilización en este tema, junto con la promoción de una serie de principios y reglas, y ayudó a construir un consenso en el ámbito de la UE acerca de la naturaleza estructural del estrés laboral y la necesidad de respuestas.
- En cualquier estado miembro, la existencia del acuerdo condujo a discusiones entre los empresarios y trabajadores o sus representantes en esta cuestión. Aunque fueron utilizadas diferentes tipos de iniciativas y de metodologías, la gran mayoría se han resumido en acuerdos sectoriales entre actores sociales.

Acuerdo marco europeo en acoso y violencia laboral 2007

El 23 de Diciembre del 2004, la Comisión Europea decidió lanzar la primera fase de consultas de los actores sociales en relación a la violencia en el lugar de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud laboral, proceso enmarcado dentro la propia agenda de la Comisión en el campo de SST, y dentro del paquete de medidas previstas en la estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo 2002-2006 (European Commission, 2007). En este instrumento, la definición de violencia laboral 'es un término genérico que aplica a: cualquier incidente en el que una persona es objeto de abuso, amenazas o asalto en circunstancias relacionadas con su trabajo' (HSE, Violence at work, 2006). La base legal de esta norma está apoyada en las siguientes directivas:

- Directiva 2000/43/EC de 29 de junio del 2000 que desarrolla el principio de igualdad de trabajo entre las personas independientemente de su raza u origen étnico
- Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre del 2000 que establece un marco general de igualdad de trabajo en el empleo y las ocupaciones

- Directiva 2002/73/EC de 23 de septiembre del 2002 que modifica la Directiva del Consejo 76/207/EEC sobre el desarrollo del principio de igualdad de trato para los hombres y las mujeres en relación con el acceso al empleo, formación vocacional, promoción laboral y condiciones de trabajo

- Directiva 89/391/EEC relacionada con la introducción de medidas para incentivar mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo

El acuerdo marco fue adoptado en el 2007 por los actores sociales europeos (ETUC, Business Europe, UEAPME y CEEP) (ETUC, 2007). El objeto del instrumento fue nuevamente la mejora los niveles de sensibilización e información, así como proporcionar a los actores sociales un marco de acción orientada para identificar, prevenir, y gestionar la violencia laboral y el acoso. La naturaleza flexible de este instrumento fue un aspecto crucial, ya que permitió a los actores sociales nacionales decidir sobre las acciones para la implementación del acuerdo, en base a sus prioridades específicas y necesidades (European social partners, 2011). El acuerdo también reconoció que la UE y las leyes nacionales definían el deber de protección de los trabajadores contra el acoso y la violencia en el trabajo. Este acuerdo se realizó al mismo tiempo que algunos países comenzaban a introducir nueva legislación para afrontar dicha problemática (Suecia, Francia, Bélgica, Países Bajos y Finlandia), mientras que en otros casos (Irlanda, Reino Unido y Alemania) se apostó por una regulación más genérica y normas ya existentes (orden penal, civil, y de seguridad y salud).

Las barreras regulatorias en este contexto están representadas por los siguientes aspectos:

- En aquel momento se pensó que una perspectiva sectorial podría ser un buen instrumento que podía producir un estímulo positivo en esa área. Desde una perspectiva normativa de regulación, la armonización de diferentes regulaciones y competencias en esta área fue un desafío complejo de tratar y unificar.
- Todavía hoy existen dificultades para evaluar y comparar estadísticas o resultados de estudios que tratan la prevalencia o exposición a diferentes formas de violencia y acoso por parte de terceros.
- Todavía es poco común ver una legislación específica en violencia laboral, a excepción de supuestos como el mobbing o acoso sexual. Suele existir una legislación genérica en SST, igualdad de trato o derecho del trabajo que cubre los diferentes aspectos de esta problemática (físicos y psicosociales)
- El acuerdo no cubrió el aspecto de género teniendo, en cuenta los problemas y riesgos específicos que en este sentido tienen las mujeres y otros colectivos en el lugar de trabajo (European Parliament, 2015).

Beneficios de la utilización de acuerdos marco y el dialogo social para tratar los riesgos psicosociales:

- ‘El acuerdo tomó un cariz de norma orientada a la acción, en lugar de un enfoque más estrictamente legal’ (ETUC, 2008).
- El acuerdo por tanto cubrió diferentes formas de acoso y violencia en todas sus formas, a pesar del hecho de que la posición inicial de los representantes de los empresarios,

que estimaron que el acuerdo solo debía haber cubierto el acoso y no otras formas de violencia laboral.

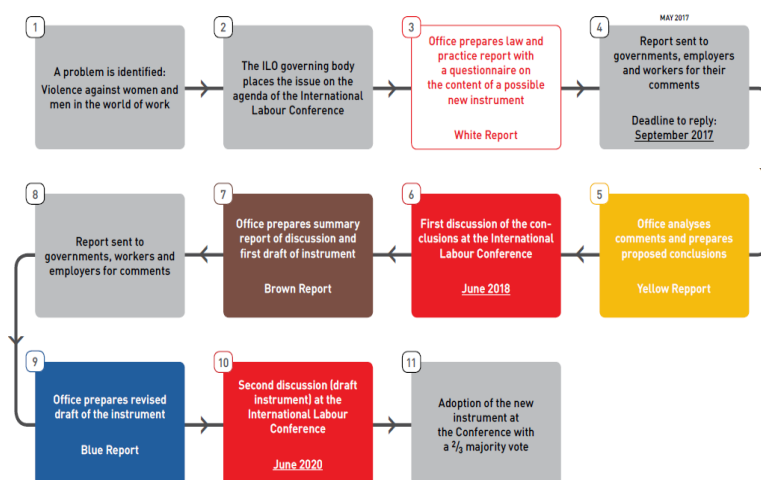
- El acuerdo estimula las discusiones en relación con temáticas complejas. En relación con la violencia de terceros, una de las problemáticas es que la mayor parte de los países es la falta de información sobre incidentes violentos laborales. Una de las razones que explica esto es porque en determinados sectores o contextos todavía se cree que ‘la violencia es parte del trabajo’. Otro aspecto en el que este instrumento no pudo entrar a valorar fue la importancia de las diferencias culturales entre países con relación a qué tipo de comportamiento es percibido o no como negativa, agresivo u hostil (Milczarek, 2010).

10. Una estrategia pragmática y adecuada: un estándar internacional en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Esta iniciativa surgió dentro de la 325 sesión (de octubre del 2015) de la OIT, donde se decidió establecer un punto a tratar para el desarrollo de un estándar (proceso resumido en la figura 44) sobre violencia en contra de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo dentro de la agenda de la 107 sesión (en junio del 2018) de la conferencia de trabajo internacional. El debate a nivel regulatorio se sucede al mismo tiempo que diferentes estrategias relacionadas con formas de violencia, bienestar, igualdad de género y condiciones de trabajo decentes están siendo empoderadas a través de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (SDGs).

Una de las prioridades estratégicas de acción de la OIT es el desarrollo de métodos para apoyar a los empresarios y trabajadores en la respuesta a los cambios en la organización del trabajo y de las condiciones laborales, que están causando riesgos psicosociales, estrés y problemas de salud mental vinculados al trabajo (ILO, 2017). Con esto en mente, un cambio imperceptible en la terminología puede ser el desencadenante de una transformación mayor en la forma en la que entendemos la violencia laboral y el acoso. En este sentido, el organismo de gobernanza decidió reemplazar el término ‘violencia’ por ‘violencia y acoso’ en el título del tema propuesto en la agenda del 107 sesión de la conferencia (ILO, 2018).

1. Un problema es identificado: violencia en el mundo del trabajo.
2. La gobernanza de la OIT establece el asunto en la agenda de la Conferencia Internacional.
3. La Oficina prepara un informe de legislación y practica y un cuestionario de consulta (informe blanco)
4. El informe es enviado a los gobiernos, empresarios y trabajadores, para sus comentarios.
5. La Oficina analiza los comentarios y prepara conclusiones propuestas.
6. Primera discusión de las conclusiones



7. La Oficina prepara un resumen del informe de conclusiones y un borrador del instrumento (informe marrón)
8. El informe es enviado a los gobiernos, empresarios y trabajadores para sus comentarios.
9. La Oficina prepara un borrador revisado del instrumento (informe azul)
10. Segunda discusión (borrador del instrumento) en la Conferencia Internacional de Junio del 2020.
11. Adopción de un nuevo instrumento en la Conferencia con mayoría de 2/3 partes.

Figura 44. El proceso de creación de un estándar de la OIT (ITUC, 2018) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Este enfoque defiende una definición expandida de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, más apropiada para cubrir (tal y como se definió anteriormente por la profesora Mary Anne Franks) un contexto de ‘diferentes escenarios’ (Franks, 2012). ‘La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza a la dignidad, seguridad, salud y bienestar de cualquiera. Tiene un impacto, no solo en los trabajadores y empresarios, sino también en sus familias, comunidades, economías y sociedad en su conjunto...’ (ILO, 2018). Este proceso se da al tiempo que se verifica que el marco regulatorio en este campo es limitado, restringido, ausente en algunos modelos o deliberadamente obviado en otros.

Este enfoque ha sido definido como pragmático, al vincular la violencia y el acoso en los lugares de trabajo: ‘es una cuestión de derechos humanos y afecta a las relaciones laborales, el compromiso de los trabajadores, la salud, la productividad, la calidad de los servicios públicos y privados, y la reputación de la empresa’ (ILO, 2018). Esta transformación es significativa si consideramos el proceso por el que el estándar tiene que lograr el objetivo de crear y convertir en seguros y dignos los entornos de trabajo y anticiparse a una realidad demográfica donde la constante introducción de la mujer en los mercados continuará con su expansión en numerosas industrias; ‘Afecta a la participación de los mercados de trabajo, en particular, puede prevenir a la mujer de entrar a formar parte del mercado, especialmente en aquellos oficios tradicionalmente asociados a hombres’ (ILO, 2016).

Por “expansivo” se refiere a que el estándar internacional trata diferentes escenarios laborales (diferentes formas de trabajo, espacios online, el contexto personal o la violencia de terceras partes, entre otras), y en lo relativo al aspecto relacionado con la cuestión de género en violencia y acoso a través de la inclusión de la violencia de género. Sorprendentemente no existe una ley internacional que trate las diferentes formas de violencia con base de género en el lugar de trabajo. Esto exacerba, sin duda, aquellas opiniones que argumentan que la violencia laboral y el acoso han sido cuestiones históricamente obviadas como un derecho fundamental asociado a las condiciones de trabajo. Como consecuencia de esta situación, de manera regular comportamientos violentos o de acoso son vistos como una parte más inherente al trabajo para muchas profesiones y colectivos. En este sentido merece recalcar las definiciones establecidas para la violencia basada en género y la violencia basada en género en el mundo del trabajo:

- Violencia basada en género (GBV) es violencia dirigida contra un individuo o grupo de individuos basada en la identidad de su género. GBV abarca desde violencia en contra de las mujeres y niñas, hasta en contra de hombres y niños, gente que es lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual (LGBTI), y otros individuos que no se amoldan a las percepciones dominantes de género.
- GBV en el mundo del trabajo puede tomar determinadas formas, como son:

Abuso físico, y económico.

Violencia sexual y acoso sexual.

Abuso verbal y sexista.
Bullying y acoso.
Abuso psicológico, intimidación y amenazas de violencia.

El actual proceso de esta regulación sigue un procedimiento conocido como ‘establecimiento de estándar’. Los estándares susceptibles de ser adoptados por la OIT pueden ser un instrumento obligatorio, conocido como Convenio; de no obligado cumplimiento, conocido como Recomendación; o una Convenio acompañado de una Recomendación. Aunque todavía es pronto para determinar que naturaleza adoptara, lo que sí parece relevante es señalar el enfoque integrador desde su concepción; este marco regulatorio debería de forma estratégica abogar por lo siguiente:

- Evitar la ambigüedad en la terminología a través de la estandarización de definiciones.
- Establecer directrices de prevención.
- Definir las figuras clave responsables en este marco y sus roles.
- Desarrollar mecanismos de exigencia de cumplimiento normativo y sistemas de monitorización.
- Proporcionar una vía clara para los procesos legales, y mecanismos de protección y compensación para las víctimas.
- Promover la transparencia en el reporte y la responsabilidad empresarial a través de procesos de diligencia debida.
- Definir un mecanismo de cumplimiento preciso para hacer que los infractores cumplan con el ordenamiento y sean procesados en el supuesto de incumplimiento
- El desarrollo de herramientas y guías para la educación, formación, competencia y para propósitos de información y sensibilización.

El estándar trata de rellenar aquellos vacíos que tradicionalmente no han sido cubiertos de manera efectiva en la legislación nacional o internacional relacionada con condiciones de trabajo precarias o vulnerables, especialmente aisladas, o de aquellos trabajadores menos protegidos, y, específicamente, de aquellos trabajadores en formas no estandarizadas de empleo, trabajadores informales o casuales, y trabajadores que están afectados por discriminación o falta de trabajo decente (Pillinger, 2017). Una clasificación más detallada de circunstancias que podrían promover este tipo de actividades dañinas se muestra en la tabla 21:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> working in contact with the public;<input type="checkbox"/> working with people in distress;<input type="checkbox"/> working with objects of value;<input type="checkbox"/> working in situations that are not, or not properly, covered or protected by labour law and social protection;<input type="checkbox"/> working in resource-constrained settings (inadequately equipped facilities or insufficient staffing can lead to long waits and frustration);<input type="checkbox"/> unsocial working hours (for instance, evening and night work);<input type="checkbox"/> working alone or in relative isolation or in remote locations;<input type="checkbox"/> working in intimate spaces and private homes;<input type="checkbox"/> the power to deny services, which increases the risk of violence and harassment from third parties seeking those services;<input type="checkbox"/> working in conflict zones, especially providing public and emergency services; and<input type="checkbox"/> high rates of unemployment. |
|--|

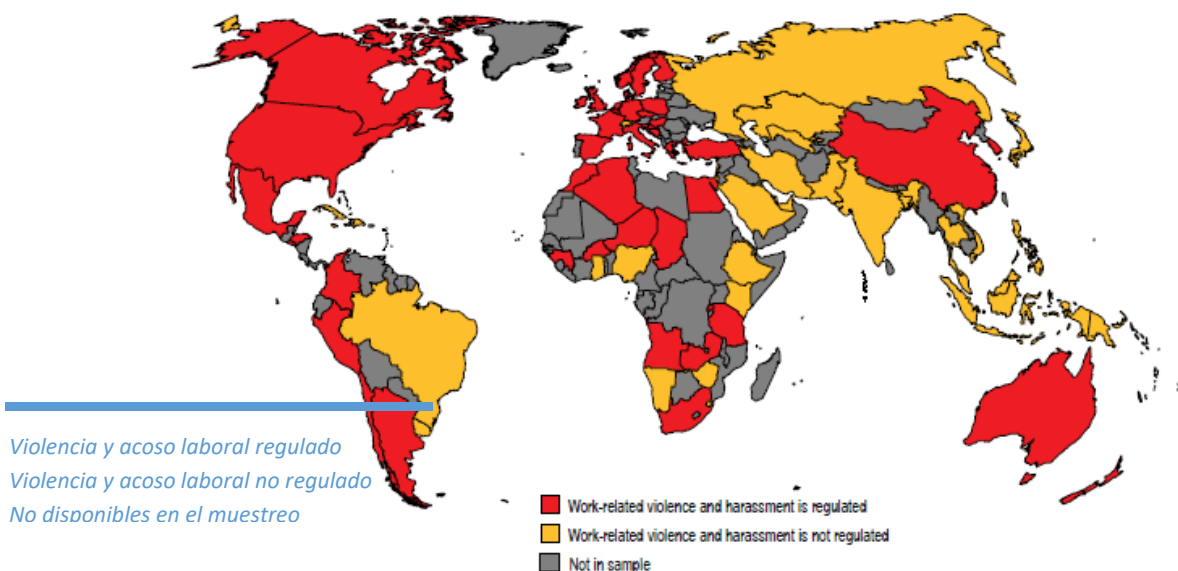
Trabajo en contacto con el público
Trabajo con personas vulnerables
Trabajo con objetos de valor
Trabajo en situaciones que no están adecuadamente cubiertas o protegidas por protección social o derecho laboral
Trabajo en entornos carentes de recursos
Trabajo en horarios o turnos no tradicionales
Trabajo en localizaciones remotas o aislado
Trabajo en espacios íntimos o domicilios personales
El poder de negar servicios, que incrementa el riesgo de violencia y acoso por terceras partes
Trabajo en zonas de conflicto proporcionando servicios públicos y de emergencia, y
Altas tasas de desempleo

Tabla 21. Circunstancias que pueden exponer a los trabajadores a la violencia y acoso laboral (Moore, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

El estándar podría ayudar a proteger a profesiones o sectores que han estado históricamente abandonados por la regulación (Moore, 2017):

- Colectivos como las mujeres, trabajadores LGBTI, indígenas o inmigrantes, o trabajadores con SIDA y discapacidades.
- Trabajadores en situaciones de empleo informal, precario y no estandarizado. Trabajadores que no pueden ejercer de manera efectiva sus derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva son también más proclives a ser un foco de riesgo en violencia y acoso.
- Las mujeres vinculadas a la inseguridad laboral (casual o cero horas) con mínimos derechos laborales (uno de los grupos más vulnerables).
- Trabajadores domésticas y sexuales (que tienen una mayor exposición a la violencia).
- Profesiones con exposición a entornos online (periodistas, bloggers o revisores de contenido en páginas web).
- Sectores “opacos” donde los trabajadores carecen de relaciones laborales estandarizadas (sector agrícola o ganadería).
- Trabajadores en cadenas de suministro.

Este estándar da pie a preguntarse, la razón por la que, como profesionales en este campo, deberíamos apoyar y promover un estándar laboral internacional en violencia y acoso en el lugar de trabajo.



Source: ILO 80-country study on the law and practice addressing violence and harassment against women and men in the world of work.

Figura 45 Regulaciones en materia de violencia y acoso laboral (ILO, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Tal y como la figura anterior muestra, el actual panorama global resulta bastante dramático en lo que respecta a estándares básicos de regulación que cubran la violencia laboral y el acoso, siendo estos riesgos psicosociales tratados desde hace muchos años por las regulaciones en los países industrializados. No obstante, se comprueba que en el supuesto de aquellos estándares existen, la falta de exigencia de cumplimiento, de reporte y de desarrollo es la tónica general. Pero como se desprende del presente estudio, este es un momento para la esperanza y el optimismo. Aunque falta un camino largo por recorrer para que el mencionado estándar sea aprobado, articulado y desarrollado, deberíamos reconocer esto como un progreso histórico que puede crear diferencias reales en los entornos de trabajo, ayudando a borrar la expresión “los chicos siempre serán chicos” de nuestro léxico. Nueva legislación relacionada con este estándar podría implicar un cambio en “la forma en la que las cosas son y como se han hecho siempre aquí” (un desafío para el actual status quo legal) si añadimos a esta ecuación el hecho que casos mediáticos y movimientos como #MeToo #TimesUp pueden ser un catalizador para la articulación de herramientas de regulación y mayor investigación, entonces podemos, sin duda alguna, tener el escenario para una “tormenta perfecta” con capacidad para crear verdaderas transformaciones en la forma en que concebimos las relaciones laborales. También contribuirá a hacer visible la forma en la que la violencia estructural y el acoso han debilitado los derechos laborales y reducido la calidad, igualdad y equidad en las condiciones de trabajo y en determinados colectivos.

El debate acerca del establecimiento de este estándar en la conferencia internacional del trabajo de la OIT estará basado en un documento de discusión que informará del contenido de los debates. Esto también puede ser considerado como una “llamada a las armas”, ya que alerta del aumento de los riesgos físicos y psicológicos asociados a la violencia y el acoso laboral definidos por Dr. Phoebe Moore como PPVH en su informe *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work* (Moore, 2017). Señales de alerta ya se han demostrado tal y como se ve en la figura 45; el tiempo para un reconocimiento de estos riesgos parece, por tanto, inminente.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

5.1 Resumen de hallazgos y conclusiones

Como investigadores nos han enseñado que la ley solo es acertada si podemos disponer de nuestra habilidad para hacer un uso de ella, ¿qué está ocurriendo en este contexto regulatorio? En el futuro inmediato, los reguladores tendrán que buscar de manera activa respuestas y proponer soluciones en esta área. Hemos visto cómo las regulaciones pueden ser desarrolladas a través de diferentes formas, desde la educación y sensibilización, hasta el cumplimiento normativo y las sanciones en caso de incumplimiento; desde monitorización legal, apoyo regulatorio, hasta las estrategias de persuasión o a través de la promoción de incentivos económicos. Algunas de estas cuestiones serán subrayadas en la sección siguiente. Algunos de los hallazgos ponen de manifiesto que esta constituye un área que requiere de una mayor atención, habida cuenta de la potencialidad de los riesgos, aunque ello es algo que será sin duda desafiante, ya que los riesgos relacionados con la seguridad y los riesgos emergentes de seguridad pueden seguir copando la agenda de SST en los próximos años.

El panorama regulatorio de los riesgos psicosociales requerirá de una mejor redacción legal con un contenido normativo que sea más comprensible, consistente y menos disperso. Los trabajadores, empresarios y sociedad necesitan conocer, educarse, informarse de sus derechos y obligaciones en este campo, y ser también responsables en sus respectivos ámbitos. Una terminología más adecuada y, porque no, más simple, puede hacer que las leyes sean mejor entendidas y accesibles por ciudadanos corrientes, trabajadores y empresarios. También puede hacer que los marcos regulatorios ganen legitimidad en la comunicación del mensaje que defiende que los riesgos psicosociales no deberían ser parte inherente al desempeño del trabajo. La investigación ha probado cómo la actual diversidad de enfoques regulatorios puede dificultar la comunicación en esta área para lograr una aceptación pública de la problemática.

Esta investigación también ha destacado la necesidad de una mayor concienciación pública de problemas psicosociales a través de un conocimiento adicional específico, educación, formación y sensibilización. Algunas de las conclusiones pueden ser de utilidad para proporcionar una mejor “fotografía” del estado actual de las regulaciones que cubren estos riesgos. Algunas de las conclusiones conducen hacia una falta de visibilidad y la necesidad de entender mejor de qué forma funcionan las regulaciones que tratan estos riesgos. Muchos, si no la gran mayoría de los empresarios, parecen desconocer los desarrollos normativos en este campo. Esta falta de información trae consigo que exista poco progreso y que los enfoques todavía no sean proactivos cuando se trata de crear y mantener lugares de trabajo psicológicamente seguros.

Se ha confirmado a raíz de la investigación lo complejo que supone el ejercicio de llevar a cabo un análisis de literatura y de regulación cuando existe una falta de consenso en las definiciones y el lenguaje que define a los diferentes riesgos. Esto será un tema recurrente cuando los riesgos emergentes surjan si no se pone remedio por parte de los reguladores. Se requiere, por tanto, de un entendimiento más completo para evitar diferencias profundas en la terminología entre unos modelos industrializados y otros modelos emergentes. Algunos de los factores más importantes, identificados como barreras que hacen que el tratamiento de estos riesgos sea ineficiente, se relacionaron con la ‘sensibilidad de la materia’, ‘falta de sensibilización’, ‘ausencia

de recursos' y 'falta de formación' (EU-OSHA, 2010). Aquellos modelos exitosos en su enfoque han demostrado tener una mejor coordinación entre las diferentes áreas relacionadas con los reguladores (especialmente salud, laboral, o seguridad social). Esto también comprende la coordinación de intervenciones de una manera más práctica. Se requiere de un esfuerzo adicional para conectar los factores psicosociales con las condiciones de trabajo desde una perspectiva legal, y regulatoria, si tenemos en cuenta los niveles crecientes de salud mental conectada con riesgos psicosociales y cómo provocan nuevos desafíos para la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Cualquier respuesta legislativa hacia lo que actualmente se percibe como problemáticas endémicas en los entornos de trabajo, como es el caso del estrés laboral, sobrecarga de trabajo o violencia laboral, deberían estar acompañadas de un fuerte impulso en la educación, información y prevención para que las nuevas generaciones entiendan las consecuencias sociales, en la salud y legales de sus acciones y de la de los demás. La gente dejará de normalizar ciertas conductas (tal y como ocurrió con el acoso sexual en el pasado) si están mejor informados acerca de los riesgos y la responsabilidad hacia los marcos regulatorios existentes, mecanismos de soft law y otros instrumentos.

Otro aspecto que destacar ha sido la idoneidad de las iniciativas. Actuar en el momento adecuado a la problemática en cuestión es sumamente importante. Los actuales marcos regulatorios deberían ser menos reactivos. No deberían ser diseñados para centrarse en la fase final de un proceso de daño o riesgo en términos de compensación a través de mecanismos de protección social o aseguramiento. Para los sistemas regulatorios, actuar en el momento adecuado y la proactividad se traduce en ser suficientemente flexibles en relación con los cambios en las condiciones de trabajo. Durante la investigación se ha destacado que los cambios tecnológicos se mueven mucho más rápido que los marcos legislativos. Inevitablemente, los actuales marcos carecen de esa adaptabilidad y se demoran con respecto a esos nuevos desafíos en los lugares de trabajo.

La investigación identificó el grado en el que los grupos de interés clave en esta área están lidiando con recursos reducidos, lo que compromete las posibilidades de un enfoque efectivo. Hay una necesidad de reforzar los recursos y capacidad a aquellas áreas que se han identificado en la investigación, a través de un mayor énfasis en el trabajo desempeñado por la inspección de trabajo y los profesionales de SST y salud ocupacional (OECD, 2015). Un ejemplo representativo de esta situación, es la necesidad de dotar de mayor capacidad de regular y de exigir cumplimiento legal a las inspecciones de trabajo: 'El tratamiento de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral por parte de las inspecciones de trabajo europeas no se lleva a cabo de una manera uniforme y varía de un país a otro debido a factores tales como el contexto legislativo, que determina el ámbito de actuación de la inspección; los diferentes niveles de formación; y los diferentes niveles de cultura de seguridad y salud de empresarios y trabajadores. Estas diferencias constituyen barreras en la implementación de un enfoque holístico en el tratamiento de estos riesgos' (Dimitrios, 2014). Existe por tanto una oportunidad única para este estamento y sus organismos representativos, como es el caso de la Asociación Internacional de Inspectores de Trabajo (IALI) y el Comité senior de inspectores de trabajo (SLIC), de establecer la salud mental y los riesgos psicosociales en sus respectivas agendas estratégicas. Si hubiera un compromiso suficiente al respecto, ello conduciría a un desarrollo en la promoción de un conocimiento mejorado, competencia, comprensión mutua, fortalecimiento de la

capacidad, y una habilidad para influenciar en esta área. Esta carencia ha sido recientemente reconocida por la OIT que ha encargado un proyecto para el diseño de una herramienta para la inspección de trabajo para tratar los riesgos psicosociales en el trabajo. Este marco internacional (que todavía está pendiente de publicación) proporcionará a las inspecciones laborales herramientas proactivas y reactivas para manejar estos riesgos. El documento clarificará el rol de los inspectores en el aseguramiento del cumplimiento efectivo de las regulaciones en riesgos psicosociales. Cubrirá además factores no tratados hasta el momento de manera implícita, como son las nuevas formas de trabajo y los cambios organizacionales (procesos de reestructuración).

A través de este estudio, hemos sido testigos de una transformación de la tendencia, de modo que los riesgos psicosociales están siendo cada vez más vinculados a la salud mental. Un hecho similar está ocurriendo en aquellos sistemas regulatorios que están promocionando la protección de la salud mental de los trabajadores como un área clave de la seguridad y salud ocupacional. Para poder cambiar las prioridades a nivel regulatorio, se precisa de un acuerdo acerca de una interpretación estandarizada de la salud mental en el trabajo. Una ausencia de normas en este campo está afectando a la manera en la que la regulación se articula y se hace cumplir. Por otro lado, la revisión de la estructura tradicional de articulación (investigación – identificación de problemas – soluciones acordadas – traslación en Directivas europeas/legislación nacional) demuestra serias deficiencias cuando se trata de desarrollar riesgos emergentes. En la actualidad, cualquier cambio en el actual marco establecido exige de una evaluación completa que analice el impacto de nuevos riesgos a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Por esta razón, un modelo más práctico se hace necesario para los legisladores. El modelo legal necesita de alguna manera ser capaz de anticipar cambios en las regulaciones y debería indicar desafíos, no solo en SST, sino en otras disciplinas como el derecho del trabajo, seguridad social, protección de datos, tiempo de trabajo, igualdad de trato y discriminación, lo cual sugiere que los riesgos psicosociales no son una materia específica de SST, sino algo también implícito y potencial en cualquiera de estas áreas. Ribeiro Costa en 'Is 'legal globalization' the solution for the disorientation of health and safety at the workplace law?' (Costa, 2014) revisa esta cuestión a través de un rol más proactivo del derecho del trabajo en relación con el tratamiento de los riesgos psicosociales. La autora anticipa un modelo idóneo regulatorio que adopte la forma de una regulación genérica pero inclusiva y adaptada a los nuevos tiempos. ETUI se postula con un enfoque similar en uno de sus más recientes documentos de trabajo, que cubre aspectos sobre la economía digital, argumentando lo siguiente: 'se necesitan encontrar métodos de aplicación de las directivas europeas existentes y de la legislación nacional para que funcionen en estos nuevos contextos, y el estado de materias similares debe ser clarificado para que sea tratado en el ámbito de directivas relevantes en tiempo de trabajo, trabajo temporal, trabajo no declarado y salarios justos' (Vendramin, 2016). El mismo argumento incluiría a la disciplina de seguridad y salud laboral. Este enfoque podría perfectamente explicar él porque del inicio de las conversaciones sobre la posibilidad de una iniciativa específica en riesgos psicosociales en la forma de una directiva europea, aunque esto no tenga visos de convertirse en algo tangible a corto plazo el hecho que este tipo de conversaciones estén iniciándose a nivel de regulación es cuando menos inspirador.

La incapacidad de las regulaciones de adaptarse a las condiciones cambiantes: la investigación muestra una imagen cambiante que empezó con la existencia y posterior reconocimiento de riesgos psicosociales, pero esto, en sí mismo, no legitima la necesidad de regulación nueva o adicional en este campo. Ahora es el momento de declarar en aquellos modelos que tengan esta problemática que los actuales marcos regulatorios son ineficientes en la gestión de riesgos psicosociales en las condiciones de trabajo existentes. La investigación ha resumido las

consecuencias de la complacencia regulatoria y el porqué de la necesidad de cambios. En este contexto, la ausencia de factores psicosociales en la protección social, seguridad y salud laboral y regulación en derecho del trabajo subraya la necesidad de desviar la atención a la presión regulatoria en esta área como motor gestor del cambio. Esta adaptación también debe darse en aquellas organizaciones que tienen en la gestión de riesgos psicosociales un aspecto clave en sus respectivas agendas, existen buenas prácticas presentes en organizaciones internacionales que están tratando de adaptar su gobernanza y organigramas con la nueva agenda digital, la OMS es un buen ejemplo de este progreso a través del desarrollo e implementación de estrategias, políticas, legislación y programas digitales centrados en la salud desde una perspectiva externa a través del desarrollo de interacciones con empresas y plataformas tecnológicas y desde una perspectiva interna a través de la formación y educación de sus departamentos y trabajadores en habilidades de diplomacia y gobernanza digital (WHO, 2018). Existe por tanto una necesidad que otras organizaciones similares como es el caso de la OIT o IOSH adopten este camino para cambiar sus agendas políticas, procesos de trabajo y estructuras organizacionales para alinearse con formas más adecuadas de diplomacia en la era digital. Esto es también relevante para organismos como las inspecciones de trabajo y organizaciones sindicales, en caso contrario no podrán dar un servicio acorde con los nuevos tiempos, también se han visto ejemplos recientes de diplomacia de SST digital por parte de ETUI a través del estímulo y compromiso con las plataformas digitales enfocado a la comunicación de mensajes en SST utilizando Facebook, Youtube u otras redes sociales como una herramienta de campaña ya que los medios tradicionales están resultando ser limitados en este sentido.

La SST ha sido ya reconocida como un área altamente regulada con poco espacio para cambios drásticos a nivel internacional y europeo. A pesar de este consabido hecho, los niveles de cumplimiento efectivo y de aplicación son inadecuados para el propósito de este tema. Si la gestión de riesgos psicosociales ha demostrado ser una cuestión compleja y en constante evolución, entonces es importante construir sistemas de regulación preventivos con la base de estrategias de protección adecuadas. La protección de estos escenarios debe ser implementada tanto para los entornos de trabajo y localizaciones tradicionales como para los no tradicionales. Los niveles de protección y aseguramiento nunca deberían de penalizar al trabajador que no tiene un contrato de trabajo a tiempo completo. En este contexto, sabemos que las condiciones de trabajo son cada vez más flexibles y abiertas en muchos sentidos que nunca al hilo de la manera en la que la sociedad y los mercados laborales están evolucionando. Lo mismo está ocurriendo con la terminología legal asociada a los entornos de trabajo, que está siendo expandida de la tradicional definición de lugar de trabajo para cubrir un vacío centrado hasta el momento en los espacios físicos de trabajo. Esto ha sido explicado en la investigación utilizando el termino creado por la profesora Franks - “escenarios protegidos” – para discernir los espacios de protección en el acoso sexual. Este escenario puede ser, por tanto, extrapolado a los escenarios tradicionales y no tradicionales en los que operan los riesgos psicosociales. Ello cobra sentido, si tenemos en cuenta la manera en la que los riesgos están evolucionando desde escenarios individuales hasta múltiples escenarios que difuminan las líneas entre la vida personal y laboral y entre los sujetos responsables de la SST.

Estos escenarios no solamente operan para espacios de trabajo, sino en lo que respecta a las relaciones derivadas de un contrato laboral, en la que los contratos y otras disposiciones relacionadas con la relación laboral pueden o no funcionar en esos escenarios tradicionales y no

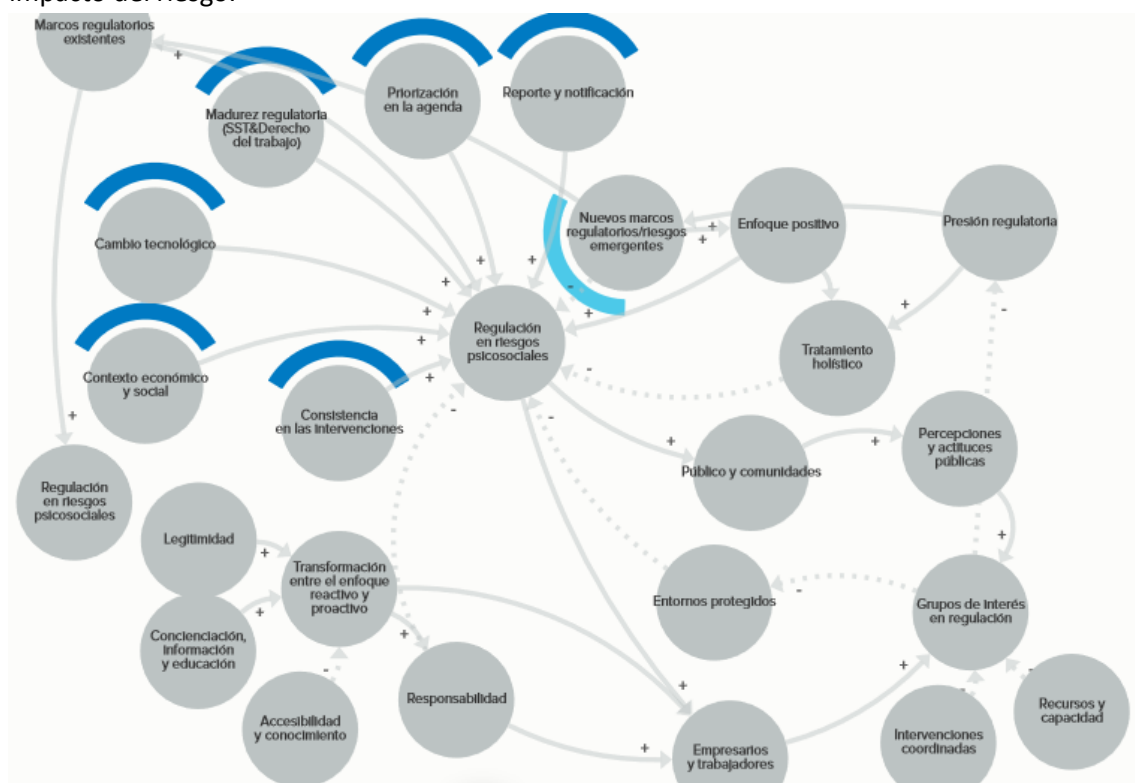
tradicionales, y también afecta a la forma en la que la responsabilidad y el deber de protección del empresario debe entenderse. En este nuevo contexto se no debería restringir nuestras miras a la figura del director (empresario) como un único sujeto responsable. Los escenarios de responsabilidad han demostrado que funcionan en una escala mucho más amplia. La responsabilidad social corporativa (RSC) y la sostenibilidad social tienen el potencial de convertirse en el principal origen de lo que se entiende como deber de protección, asimismo las responsabilidades se verán expandidas para cubrir la responsabilidad legal y moral. Como resultado de este nuevo escenario, la RSC puede llegar a ser una plataforma válida para liderar la promoción del bienestar mental en el lugar de trabajo. La redefinición del concepto del deber de protección implicará también que los empresarios podrán delegar y compartir dicha obligación con otros; las obligaciones morales y legales podrán verse transferidas a terceras partes, usuarios, contratistas, operadores online, actores, ahora relacionados en el mantenimiento de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Ello debe ser tratado en más profundidad por investigación actual y futura. Existen en la actualidad enfoques innovadores que operan de una forma más proactiva en los lugares de trabajo en los que las prácticas responsables y sostenibles, los derechos humanos y la seguridad, salud y bienestar puede proporcionar una mejor plataforma para incorporar de forma más natural el bienestar psicosocial como parte de la agenda empresarial tal y como se demuestra en la figura 46.



Figura 46. Desarrollo sostenible a través de un tratamiento integrado de la salud, seguridad y bienestar (Jain, Leka, & Zwetsloot, 2018) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Medidas apropiadas deberían adoptarse para asegurar que los trabajadores tengan un conocimiento claro y accesibilidad justa a mecanismos como la conciliación, quejas y mecanismos de intermediación en los que las reclamaciones estén relacionadas con la disciplina de estudio. En el supuesto de que estos procesos se intensifiquen y no sean correctamente tratados, entonces se debe estar en disposición de garantizar el mismo nivel de accesibilidad y conocimiento en los procesos legales relacionados con demandas que traten aspectos de derecho del trabajo, SST o discriminación que no solo busquen la compensación sino la

restitución de los estándares de salud, bienestar y dignidad en el trabajo. Algunas de estas prácticas han sido resumidas en la figura 47 con la finalidad de visualizar el problema. Las demandas legales y procesos de compensación todavía están anclados dentro de un escenario regulatorio confuso. Como consecuencia de ello, existe un vacío notorio en la cobertura práctica legal, en la que la SST y el derecho del trabajo no tienen el papel predominante que deberían en procesos de tutela por ilícitos civiles, administrativos, laborales o penales en procesos simples o mecanismos accesibles a nivel empresarial. Un vacío similar ocurre en aquellas profesiones a las que se les supone una función de apoyo en dichos procesos (demandantes, víctimas, delatores, testigos, etc....). El asesoramiento y apoyo legal de sujetos competentes, o la ausencia de ello, sigue siendo una barrera para que los procesos de denuncia sean visibles y progresen en forma de procedimientos judiciales o mecanismos de resolución de conflictos establecidos. En este contexto, el reporte es algo clave. Existe una necesidad inmediata de incentivar una cultura del reporte, que debe ser debidamente tratado por los reguladores y sustentada por una cultura empresarial. Una mejor comprensión de los riesgos psicosociales solo puede tener lugar a través de la recopilación de datos fiables y a través de los medios o registros válidos. Esto, por supuesto, no es algo nuevo, tal y como ocurre con la SST, pero necesita ser subrayado y gestionado. La investigación y los informes a nivel de regulación que investigan esta área deben ser incentivados. Existen ya algunos buenos ejemplos de enfoques sectoriales que abordan el reporte de la violencia laboral, como es el caso de la encuesta realizada por el Instituto de Trabajo y Salud de Ontario (Institute for Work and Health, 2018) a más de 1000 trabajadores en seis hospitales de Ontario. La encuesta se centró en la incidencia, reporte y consecuencias de la violencia laboral. El estudio también informa de la importancia de la falta de información relacionada con la ausencia de denuncias de incidentes violentos en el ámbito laboral, ya que esta información es clave para conducir al desempeño del impacto del riesgo.



Elaboración propia. Figura 47. Resumen de las principales áreas regulatorias

5.2 Fortalezas y oportunidades de esta temática

Los riesgos emergentes son a menudo percibidos como riesgos con connotaciones negativas o riesgos caracterizados por requisitos inalcanzables a efectos de desarrollo normativo. Esta investigación ayuda a visualizar la cronología de regulaciones aplicables a la gestión de riesgos psicosociales. Dicha línea del tiempo indica que la preocupación a nivel regulatorio en los últimos diez años ha estado centrada en acabar con la estigmatización de la forma en la que los riesgos psicosociales son abordados en el trabajo. Pero este estudio también proporciona evidencia que muestra que este estigma largamente perpetuado puede estar llegando a su fin en los países industrializados. Estamos siendo testigos de un cambio significativo de la creencia asociada con los aspectos negativos relacionados con estos riesgos a la imperiosa necesidad de tener un enfoque más positivo a la salud mental.

Los hallazgos de este estudio proporcionan, por tanto, algunas “señales de alerta” que ayudan a entender mejor la importancia del “momentum”. No se conoce otro periodo en la intervención normativa en esta área que haya sido testigo de semejante volumen de regulaciones, que están siendo articuladas a nivel regional, nacional, europeo e internacional, tal y como se ha demostrado en la investigación. Esto nos indica que los reguladores están realizando un esfuerzo en el desarrollo normativo por diferentes motivaciones, expresadas anteriormente. El futuro Convenio y la Recomendación en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la labor iniciada para una futura ISO en salud y seguridad psicológica en el lugar de trabajo, y las nuevas directivas europeas propuestas sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, son solo algunos ejemplos representativos de este movimiento. Estos esfuerzos de anticipación también están promoviendo marcos más flexibles en su ‘acquis’ y menos prescriptivos en su contenido y estructura como parte de una estrategia para facilitar la forma en la que se deben tratar desafíos futuros para la SST y el derecho laboral. Este “momentum” no es, por tanto, una mera coincidencia. La regulación, como bien es sabido, se mueve por contextos de coste-beneficio económico en lo que respecta a condiciones de trabajo y mercados de trabajo. En este escenario, los reguladores se encuentran en la actualidad en “modo de escucha activa”, mucho más receptivos a estas señales de alerta. Los académicos, investigadores y profesionales, por otro lado, con un interés específico en la materia no deberían perder esta oportunidad de moldear estas señales y trasladarlas al mundo del trabajo de una forma adecuada y práctica. Este ‘momentum’ también ha sido reflejado en la investigación por el denotado interés que están manifestando por esta materia organizaciones internacionales más alejadas de la seguridad y salud laboral o de las condiciones de trabajo como es el caso de la OECD, World Bank Group, The World Economic Forum que están apostando por investigación en esta materia o en situar la gestión de la salud mental en el trabajo como un área clave de sus respectivas estrategias.

Durante el desarrollo de este proyecto, algunas de los hallazgos encontrados defienden un enfoque más inclusivo, proactivo e integrado para tratar los riesgos psicosociales emergentes en los entornos de trabajo tal y como se representa en la figura 48. A nivel regulatorio esto debería considerar lo siguiente:

- La adopción de una estrategia preventiva completa.
- El desarrollo de mecanismos de cumplimiento y monitorización.
- Una mejor provisión de soluciones y apoyo a las víctimas.
- Exigencia de cumplimiento legal para aquellos incumplimientos y violaciones o sanciones efectivas para los infractores.

Enfoque integrado para tratar la violencia en el mundo del trabajo:

- Una definición completa de violencia y acoso
- El derecho de todos los trabajadores a entornos libres de violencia y acoso en el trabajo
- La prohibición en el mundo del trabajo de

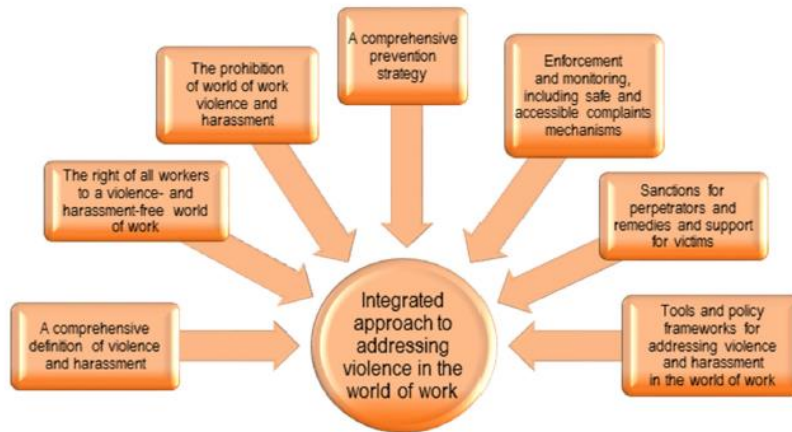


Figura 48. Principios para una estrategia inclusiva e integradora para el tratamiento de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ILO, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

Resumen de las fortalezas y oportunidades reconocidas en el ámbito de la investigación:

- El actual marco regulatorio tiende a ser más restrictivo y excluyente en lugar de inclusivo, por lo que se hace necesaria la promoción de regulaciones más progresivas en este sentido. Un ejemplo representativo de este enfoque puede verse en los supuestos en los que se regula sobre el tiempo de trabajo tal y como se muestra debajo en la figura 49. Los reguladores carecen de directrices claras cuando se trata no solo de ser restrictivos en el número de horas trabajadas sino también cuando se trata de controlar la presión y la intensidad durante esas horas de trabajo (World Economic Forum, 2018). Esta ha sido la razón por la que el derecho laboral y de la seguridad y salud en el trabajo han sido más selectivos, excluyendo o penalizando de forma deliberada a aquellos trabajadores que no siguen las reglas del contrato tradicional de trabajo. Se debe, por tanto, asegurar que los marcos regulatorios sean más inclusivos de aquellos trabajadores merecedores de cobertura en cualquier aspecto relacionado con los riesgos psicosociales. Si los trabajadores no están encuadrados dentro del ámbito tradicional de la SST y el derecho laboral pueden llegar a ser invisibles a ojos del regulador. Ser más inclusivo también significa ser más consciente de las realidades de los entornos de trabajo. Esta es principalmente la razón por la cual, los factores psicosociales solo se encuentran en los espacios físicos de trabajos tradicionales. Hay, por tanto, una oportunidad para investigar la forma de determinar qué tipo de espacios públicos, online o personales pueden llegar a constituir un lugar de trabajo.

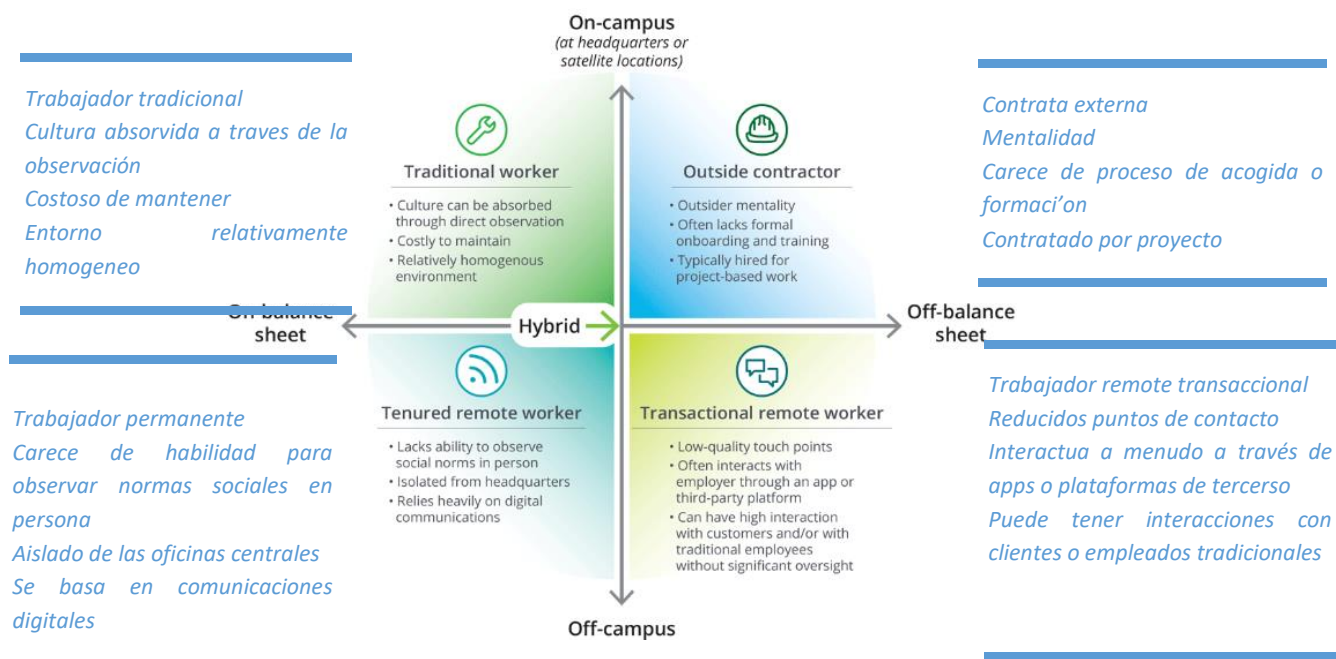


Figura 49. Los trabajadores alternativos van al trabajo (Deloitte, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

- Las actitudes públicas hacia los riesgos psicosociales siguen siendo ignoradas y tratadas con connotaciones negativas. Ello puede estar causado por la incidencia de casos mediáticos que provocan alarma social durante un tiempo. Aunque la cobertura mediática de estos eventos demuestra que la importancia de la salud mental en el trabajo no es algo únicamente exclusivo de foros de discusión profesionales o entre expertos, sino que poco a poco está llegando a ser parte de un debate público (WHO, 2010), debemos reconocer la labor de los medios de comunicación para influenciar en este debate. Los mensajes positivos y los cambios en la narrativa sobre cómo se tratan estos riesgos debe ser objeto de revisión para evitar una narrativa negativa, o eludir aspectos que impacten en la calidad y productividad del trabajo. El lenguaje y los tipos de mensajes deben contribuir a evitar reforzar ciertos estereotipos negativos o el estigma vinculado a estos riesgos. Ejemplos positivos del cambio de esta narrativa se ven reflejadas en los últimos estudios de la OIT, EU-OSHA o de EUROFOUND sobre el impacto del burnout y de la inseguridad laboral (Eurofound, 2018) (Eurofound, 2018)
- La importancia de expandir los procedimientos de las empresas para tratar la gestión de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo y mejorar los niveles de “compra” por parte de la dirección, juntas directivas y valor de los accionistas. En este sentido, existe una gran oportunidad, en primer lugar, de conseguir que los marcos regulatorios se muevan desde el cumplimiento mínimo hasta más allá del cumplimiento. Aunque la mejora en esta área ha sido notable en las dos últimas décadas, la mayoría de los procedimientos establecidos en los lugares de trabajo todavía se encuentran en fase de definición. La existencia de estándares mínimos no debería frenar la introducción de iniciativas innovadoras en este campo. Esa es la razón por la que esta investigación ha identificado algunas iniciativas aplicables a los riesgos psicosociales. En segundo lugar, tal y como Ernst&Young (EY) ha demostrado en su último informe en este campo, las

empresas están cambiando el modo en el que tratan la gestión de estos riesgos (EY, 2017), y esto debería ser promocionado en su justa medida a través del impulso de las siguientes iniciativas: el refuerzo y actualización de procedimientos; destinando más recursos a la investigación y sensibilización de trabajadores y empresarios; un modelo de empresa más transparente y abierto en su organización a posibles quejas, procesos legales o procesos de mediación, lo que demostraría una cultura sana que trata de poner fin a la táctica de “esconder cosas al ojo público”. Una tendencia emergente se está viendo reflejada en este cambio de cultura, donde se puede ver cómo el bienestar psicosocial es parte de la agenda empresarial a través de desarrollo de estrategias encaminadas a la prevención de incidentes y procesos legales, una mejora del sistema de gestión de riesgo psicosocial, y la integración de medidas para mitigar y gestionar el riesgo.

- Las estadísticas en la recopilación, reporte y comparación de datos siguen siendo un área clave de mejora. Esta investigación ha señalado la importancia del reporte efectivo y de transparencia en esta área. Una oportunidad, por tanto, surge de establecer un proceso claro para la denuncia de incidencias relacionados con riesgos psicosociales. La infradeclaración, la trivialización y la estigmatización de estos riesgos todavía es una constante en los lugares de trabajo y a nivel regulatorio, donde los mecanismos de reporte en el sistema actual actúan como una barrera para afrontar la realidad de los entornos de trabajo. Un ejemplo que muestra esta situación viene dado por la cuestión de la violencia con base de género y, en particular, la violencia con base de género en contra de la mujer, definida como ‘violencia que es dirigida en contra de la mujer por el hecho de ser mujer, o que afecta a las mujeres de forma desproporcionada’ (Art. 3 d Consejo de Europea Convención sobre la prevención y la lucha contra la violencia en contra de la mujer y la violencia domestica). En relación con esta temática, la figura más abajo mostrada, escenifica la complejidad en la determinación de los niveles de violencia en contra de la mujer por la falta de reporte: ‘la actual prevalencia de la violencia en contra de la mujer en la sociedad todavía permanece de gran manera como una zona gris’ (EIGE, 2015). Una situación similar a mayor escala ocurre con el reporte de los riesgos psicosociales. Las zonas grises promueven la invisibilidad de la problemática y la ausencia de percepción real del problema, que es la razón por la cual la ausencia de reporte es claramente una oportunidad en la que centrar los esfuerzos para su mejora. La reciente revisión de Taylor en el Reino Unido en relación con las practicas modernas de trabajo puso de relieve un fuerte énfasis en la mejora de los instrumentos de denuncia y responsabilidad, ‘un incremento de la transparencia interna y externa y de la responsabilidad a través del diseño de estándares clave en salud mental y de la mejora del proceso de comunicación de incidentes’ (Taylor, 2017).

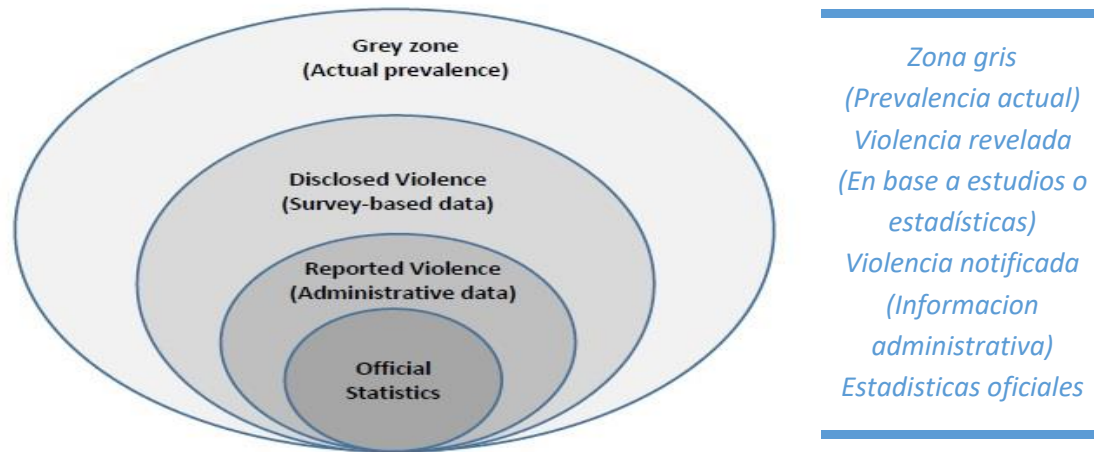


Figura 50. Alcance de la violencia en contra de la mujer (European Commission, 2017) Reproducido con permiso del propietario de los derechos de autor.

- La importancia de la anticipación del cambio y de métodos de predicción o de monitorización de tendencias para los riesgos emergentes y, en particular, los relacionados con los riesgos psicosociales es sin duda, un área clave de estudio. Los mecanismos de control y de seguimiento deben ser diseñados o mejorados para adaptar la regulación a las nuevas realidades y también deberían ser trasladados a aquellas figuras relacionadas con el cumplimiento normativo (reguladores, legisladores, inspectores de trabajo y profesionales relacionados). Los estudios de este tipo en seguridad y salud laboral están tradicionalmente basados en la exploración de cuestiones y problemáticas provenientes o derivadas de la regulación y el diseño de escenarios hipotéticos. Algunos ejemplos citados en este trabajo se basan en informes de prioridades de investigación y la monitorización de riesgos nuevos y emergentes en la materia, el establecimiento de observatorios en SST y la implementación de sistemas de alerta y centinela para la detección de este tipo de riesgos emergentes. Todos estos instrumentos ayudan, de diferentes formas, a explicar la razón por la cual es tan importante tratar de anticipar el cambio y los futuros desafíos, así como la periodicidad de este tipo de ejercicios en la agenda de los estados nacionales. El poder establecer mecanismos para anticipar el impacto potencial y las implicaciones para la seguridad y salud de tendencias futuras contribuye al apoyo de los reguladores, sobre todo cuando se trata de articular regulaciones proactivas y preventivas en lugar de reaccionar a los incumplimientos laborales. Teniendo en cuenta que la información a través de este tipo de mecanismos mejora, las regulaciones y estrategias en SST que traten estos riesgos deberían ser receptivos con este conocimiento. Esta información tiene, sin duda, el potencial de actuar de catalizador para alimentar los debates y los procesos de decisión en materia normativa. También puede contribuir a paliar una problemática existente en la que la seguridad y salud en el trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales de manera específica se encuentran 'rezagadas' por detrás de las transformaciones que se producen en las relaciones laborales y en los mercados de trabajo.

- El incremento de la flexibilización de las formas de trabajo está brindando la oportunidad para la SST y disciplinas similares de ser más proactivas en sus enfoques prácticos. La regulación debe, por tanto, cubrir el progreso técnico y los cambios relacionados 'La aplicación industrial de las nuevas tecnologías conduce a nuevos productos y procesos, que tienen que ser suficientemente testados y revisados para poder asegurar que son seguros y no representan mayores riesgos para los trabajadores' (European Commission, 2013). El Consejo de la Unión Europea reconoce la actual carencia en relación a la estrategia actual de seguridad y salud, argumentando lo siguiente: 'el marco plantea los desafíos potenciales y riesgos relacionados con la SST en lo referente a las nuevas formas de empleo y organización del trabajo, nuevas profesiones, lugares de trabajo más diversos y horarios de trabajo menos convencionales, especialmente en las áreas de teletrabajo, trabajo temporal, desplazamiento de trabajadores, subcontratación, trabajo digital, crowd-work, trabajo bajo demanda, economía compartida, cadenas de suministro, o trabajadores autoempleados. Hay una necesidad de regulaciones eficientes y, en este sentido se reclama la actuación a nivel europeo para la defensa de condiciones de trabajo decentes en lugares de trabajo seguros, teniendo en cuenta los aspectos de género' (Council of the European Union, 2015). Si problemáticas endémicas, como la rapidez del cambio o la confusión de fronteras entre la vida personal y laboral, son todavía toleradas y no tratadas como se debiera, los trabajadores pueden sentirse ignorados y desconectados, pensando que los marcos regulatorios no funcionan en el ámbito de su relación laboral, protección social o cobertura sanitaria.
- El panorama de desconexión del dialogo social supone un área con margen obligado de mejora. Hasta el momento discusiones, consultas, negociaciones y acciones conjuntas implicando a organizaciones que representan fórmulas tripartitas o el compromiso de las dos partes (empresarios y trabajadores) principales del trabajo se ha proyectado en enfoques débiles hacia la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales, tal y como se ha podido experimentar en aquellas iniciativas más recientes, como los acuerdos marco sectoriales en estrés laboral, acoso y violencia laboral. Ello ha derivado en la limitación del alcance de iniciativas específicas de dialogo y protección social. Recientes iniciativas, como las de la OIT en el establecimiento de un estándar internacional de regulación en violencia y acoso en el mundo del trabajo, pueden contribuir a cambiar esta imagen pesimista, y las perspectivas de las empresas, trabajadores y representantes de ambos.
- La importancia de disponer de referentes de comparación o buenas prácticas a nivel regulatorio y empresarial: el intercambio transnacional de experiencias y el desarrollo de buenas prácticas no han sido, hasta ahora, áreas muy exploradas. Es, por tanto, urgente poder comparar iniciativas de éxito que conduzcan a la mejora en el desarrollo y en el cumplimiento de la legislación existente, al igual que en relación con los instrumentos de regulación alternativos. Esta mejora también puede darse a través de reformas en la accesibilidad publica de este tipo de datos a nivel sectorial, regional, nacional, etc.... Un buen ejemplo de todo ello es el desarrollo de las campañas de sensibilización de la Agencia Europea de SST 'Trabajos saludables gestionemos el estrés' que tuvo lugar entre el 2014-15 y que puso de manifiesto numerosas iniciativas y herramientas para la gestión de riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2015). Otro ejemplo

similar fue la ejecución de un proyecto de investigación con un enfoque muy orientado a la regulación HIREs, Salud en los procesos de reestructuración (Kieselbach, 2010).

- La oportunidad de influir en la agenda de las empresas pequeñas y medianas (Pymes). Hemos podido ver como la gestión de estos riesgos continúa siendo una carga adicional y una barrera para que las empresas puedan perseguir su normal desarrollo. El coste asociado a un proceso de mejora ha sido también comentado, de modo que solo aquellas multinacionales o empresas con mayores recursos y cultura en RSC, gestión de recursos humanos y de SST pueden tratar estos riesgos. No obstante, es cierto que la disponibilidad de herramientas sencillas y adaptadas a todo tipo de tamaños de empresas es un área que se está desarrollando cada vez más, aunque todavía existe esa carencia en un enfoque más específico para este colectivo. En materia de regulación esto se denomina como “piensa pequeño primero” (think small first), en el que cualquier nueva regulación que incluya algún aspecto de intervención en riesgos psicosociales debe considerar primero estas problemáticas. Otra mejora ampliamente solicitada por este tipo de empresas es la apuesta por una regulación que limite el nivel de carga en su articulación. La oportunidad aquí reside en reexaminar qué es lo que ha funcionado y lo que no hasta ahora en la gestión de estos riesgos por las empresas más pequeñas.
- La necesidad de una agenda legislativa en los países emergentes o en vías de desarrollo, o centrar los esfuerzos a nivel de regulación en determinadas áreas o sectores. La mayoría de la investigación analizada en este proyecto proviene de referencias de países industrializados. Poder replicar los hallazgos y directrices en otros contextos económicos nacionales puede ser un desafío habida cuenta de las condiciones económicas, laborales, sociales y culturales únicas de cada modelo. Además, dichos países todavía están afrontando grandes retos en la gestión de riesgos físicos relacionados con la seguridad, lo que significa que no está en sus agendas destinar recursos y esfuerzos a tratar el vínculo entre los entornos de trabajo y el bienestar mental de los trabajadores. La justificación para esta situación es sumamente compleja, desde percepciones culturales a estos riesgos como algo inherente al trabajo, hasta bajos niveles de influencia y de desarrollo de estándares internacionales. Zonas emergentes donde la prevalencia de los riesgos psicosociales va en aumento han sido identificadas en los Balcanes en Europa, o Asia Pacífico y Sudamérica. Estas regiones pueden ser un escenario que reclame recursos y apoyo regulatorio en esta área. También existe una oportunidad de entender mejor el contexto de las actitudes, percepciones y de revisar la posibilidad de influenciar y deshacer normas culturales a través de iniciativas de regulación normativa.
- La importancia del activismo legal y la necesidad de mayores esfuerzos para “educar” a los reguladores. En este estudio, numerosas iniciativas relacionadas con este tema han sido reflejadas. La más reciente, el caso de Gina Martin y la campaña que ha lanzado para hacer del upskirting una ofensa sexual (el parlamento británico está trabajando para aprobar una ley de prohibición). A raíz de la campaña de una víctima de 26 años sin experiencia legal o política se pretende hacer del upskirting una ofensa sexual en

Inglaterra y Gales, con penas de prisión y multas en lugar de un delito de ofensa pública que no puede ser juzgado (Martin, 2018). Los líderes y defensores en el área de riesgos psicosociales todavía están por surgir, siguiendo la misma dinámica que hemos visto en campañas civiles, de derechos humanos o, más recientemente en el plano laboral.

- Existe una carencia actual en programas de concienciación y formación que debería ser abordado por organizaciones como la OIT, IOSH, OMS y las asociaciones de representantes de trabajadores y de empresarios los cuales han permanecido hasta ahora de forma deliberada aparte de esta materia. Este tipo de formación e información debería demostrar el valor de la gestión positiva de la salud y bienestar mental en el trabajo y los beneficios de una estrategia proactiva de la salud mental. En este momento esto es una práctica habitual por parte de diferentes grupos de interés en países como Nueva Zelanda, Australia y Canadá los cuales son buenos exponentes de la importancia de esta inversión.

5.1 Summary of findings

As scholars, we're taught that the law is only as good as our individual ability to make the most of it, so what's is happening in this regulatory context? In the upcoming regulatory context, policymakers will have to actively find answers and propose solutions in this area. We've seen how regulations can be implemented through many different forms, from education and awareness to enforcement and sanctions, through to legal monitoring, policy assistance, persuasion strategies, promotion or encouraging economic incentives. Some of these areas will be highlighted in the conclusions section below. Some of the findings argue that this constitutes an area which needs much more attention, given the potential risks, although this is something that will be challenging, as safety risks and emerging safety risks will still be relevant in the OSH agenda in the next few years.

The regulatory landscape of psychosocial risks requires a better legal drafting in order to support legislation with content linked to psychosocial risks so that it is comprehensive, less 'patchy' and consistent. Workers, employers and public need to be aware, educated, informed and of their rights and obligations in this field, and be accountable too. Smarter and more simple terminology can make laws better understood and accessed by ordinary citizens, workers and employers. It can also make regulatory frameworks more legitimate to communicate the message that psychosocial hazards should not be 'part of the job'. The research has proved how

the current diversity of regulations can make it difficult to communicate in this area in order to achieve public understanding of the issue.

This piece of research has highlighted the need for increased public awareness of psychosocial issues through specific additional knowledge, education, training and awareness. Some of the findings of this research might be useful to provide a better state of play of how regulations tackle psychosocial risks. Research findings point to a lack of visibility and the need for better understanding of the state of play in terms of how regulations tackle psychosocial risks. Many if not most employers seem largely unaware of the already significant legal developments in this area. This lack of awareness means that little is being done on a proactive basis to create and maintain a psychologically safe workplace. Throughout the research it has been confirmed how complex it is to accomplish a policy and literature review when there's a lack of common consensus in definitions and language to define the different psychosocial risks. This is likely to be a recurrent theme when emerging risks arise. A more comprehensive understanding will be required to avoid severe differences in terminology from industrialised to emerging and developing countries. Some of the most important factors identified as barriers that make psychosocial risks particularly difficult to deal with were reported to be 'the sensitivity of the issue', 'lack of awareness', 'lack of resources' and 'lack of training' (EU-OSHA, 2010). In order to succeed in psychosocial risk regulation, there's a need for policymaking to be better coordinated between the various sectors involved (especially health, labour, and social security). This will also entail coordinating interventions in a more effective way. A stronger effort is needed in order to connect psychosocial factors with working conditions from a legal, policy point of view, where increasing levels of mental ill health that engage with psychosocial risks show new challenges for the health, safety and wellbeing of workers. Any legislative response to what is currently regarded as endemic issues in working environments, such as work-related stress, workload or work-related violence, should be accompanied by a strong focus on education awareness and prevention so that new generations understand the social, health and legal consequences of their actions for themselves and others. People will no more normalise certain conducts (as happened in the past with sexual harassment) if they are better informed about the risks and accountability to existent regulatory frameworks, soft law mechanisms and other tools.

Acting at the right time in relation to the problem is also important. Current regulatory frameworks should be less reactive. They shouldn't be thought to be only focused on the final stage of the process in terms of compensation through social security or insurance mechanisms. For regulatory systems, acting at the right time and proactiveness translate as being as flexible as possible regarding changes in working conditions. During the research it has been highlighted that technological changes move faster than legislative frameworks. Inevitably, current regulatory frameworks lack adaptability and are lagging behind some of the new challenges in workplaces.

The research identified how key regulatory stakeholders in this area are coping with reduced resources, which diminishes the possibilities of an effective approach. There's a need to provide resourcing and capacity to those areas in need, directing labour inspectorate and occupational health service resources to psychosocial health issues (OECD, 2015). One representative

example of this need for additional regulatory and enforcement capacity as a key area for improvement is the role of labour inspectorates: 'The tackling of psychosocial risks in the workplace by European labour inspectorates is not conducted in a uniform manner and varies from country to country because of factors such as the different legislative background of each country, which determine a labour inspector's intervention framework; the different levels of a labour inspector's training; and the different levels of health and safety culture of employees and employers. These differences constitute barriers in the implementation of a holistic approach in tackling psychosocial risks' (Dimitrios, 2014). There's an opportunity for labour inspectorates and representative bodies in this area, such as the International Association of Labour Inspection (IALI) and the Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC), to put mental health or psychosocial risks in their respective strategic agendas. If they did, it would lead to a development in the promotion of improved knowledge, competence and mutual understanding, stronger capacity, and an ability to influence in this area. This gap has been recently acknowledged by the ILO, which commissioned a project to design an international labour inspection tool to deal with psychosocial risks at work. This international framework (still to be published) will provide labour inspectorates with proactive and reactive tools to manage psychosocial risks. The document will certainly clarify the role of labour inspectors in ensuring effective compliance of regulations on psychosocial risks. It will also cover factors not properly addressed, such as new forms of work or organisational changes (restructuring).

We are witnessing a shifting trend in the way psychosocial risks are becoming more and more linked to the concept of mental health. A similar thing is happening for those regulatory systems that are encouraging the protection of workers' mental health as a key area of occupational safety and health. In order to change regulatory prioritisation, there's a need for agreement on a standardised interpretation of mental health in the workplace. A lack of norms in this area is affecting the way regulation is being articulated and enforced. On the other hand, the review of the actual regulatory articulation structure (research – identification of problems – solutions agreed – translation into EU Directives/national legislation) demonstrates severe deficiencies when implementing emerging risks. Nowadays, any change to the current framework requires the delivery of a comprehensive assessment to review the impact of new risks to the health, safety and wellbeing of workers. For this reason, a more practical policy model is required for legislators. The legal model needs to somehow anticipate changes in regulations and it should highlight challenges not only to OSH, but to other disciplines such as labour law, social security law, data protection, working time, equal treatment and discrimination, suggesting that psychosocial risks are not an issue specific to OSH, but also somehow implicit and potential to any of these areas. Ana Ribeiro Costa in her paper '*Is 'legal globalization' the solution for the disorientation of health and safety at the workplace law?*' (Costa, 2014) analysed the issue by encouraging a more proactive role for labour law when tackling psychosocial risks. She also foresees a future suitable legal system, in the form of generic regulation adapted to the new times. ETUI follows the same recommendations in one of its latest working papers, covering aspects of the digital economy, by stating the following: 'methods need to be found of applying existing European directives and national legislation to work of this kind, and status-related issues must be clarified so that it falls within the scope of the relevant directives on working time, temporary work, undeclared work, fair pay' (Vendramin, 2016). The same argument will include the occupational safety and health area. This approach could perfectly explain why

conversations are being held to discuss on the possibilities of a specific legislative initiative on psychosocial risks in the form of a European directive, although this is not expected to turn into something tangible at short term the fact that conversations are being started is inspiring from the policy perspective.

The inability of regulations to adapt to changing conditions: the research draws an evolving picture that started with the existence and later recognition of psychosocial risks, but this on its own doesn't legitimate the need for new or additional regulation in this field. Now is the time to declare that current regulatory frameworks are ineffective in relation to psychosocial risk management in existing working conditions. The research has outlined the consequences of regulatory complacency and why change is much needed. In this context, the lack of psychosocial factors in social protection, occupational safety and health and labour law regulation stresses the necessity to draw the attention to the need for regulatory pressure in this area as a key driver for change to happen. This adaptation needs also to take place for those organisations that have psychosocial risks high in their agenda, there are already good practices from international organisations adapting their governance and organigrams to the digital agenda, WHO is a good example of this progress in the development and implementation of digital health strategies, policies, legislation and programmes from an external perspective through the development of interactions with technology companies and platforms and from the internal perspective by also training and educating their policy departments and staff in digital diplomacy and governance skills (WHO, 2018). There's a need for other similar organisations such as the ILO, IOSH to take this journey by changing their policy agendas, work processes and organisational structures to meet more suitable forms of diplomacy in the digital age. This is also relevant to bodies such as labour inspections and trade unions, otherwise they won't be fit for purpose, we've also seen recently examples of OSH digital diplomacy from ETUI through the stimulus and involvement in digital platforms for communicating the OSH message by using Facebook, Youtube and other social media platforms as a campaigning tool as traditional approaches have demonstrated to be limited.

OSH has already been recognised as a highly regulated area with little room for major changes at an international and European level. Despite this fact, levels of compliance and effective enforcement are inadequate. If psychosocial risk management has proved to be a complex and shifting issue, it is important to build protective regulatory systems on the basis of protected settings strategies. These protected settings must be implemented for traditional working environments and locations and non-traditional working environments and locations. Levels of protection and assurance should never penalise the worker who doesn't have a traditional full-time contract. In this context, we know that working conditions are becoming more flexible and open-minded than ever to the way society and labour markets are evolving. The same is happening with the legal terminology associated with working environments, which is being expanded from the traditional definition of workplace to fill a gap identified in physical working environments. This has been explained in the research by using the term created by Professor Franks – protected settings – in relation to sexual harassment. This setting can be extrapolated to the traditional and non-traditional setting environments for psychosocial hazards. Thus, hazards are evolving from single-setting environments to a multiple-setting conception that unblurs the line between personal and working life.

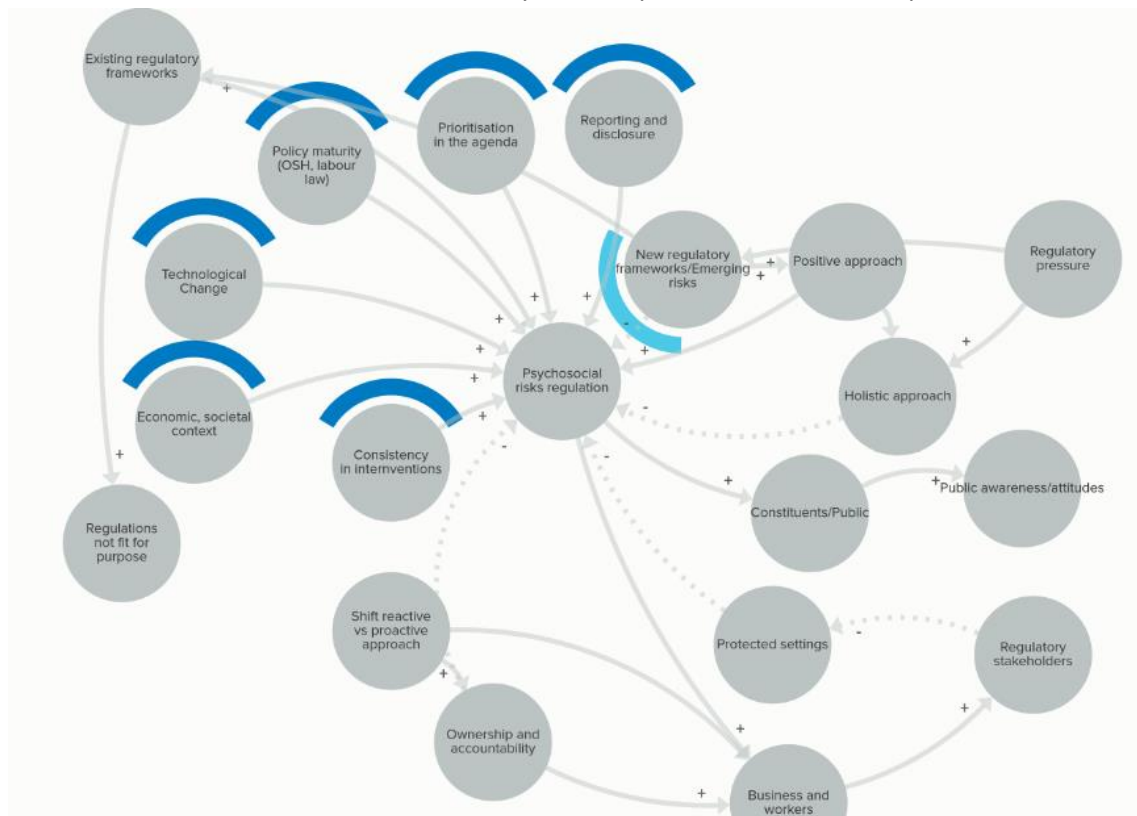
These settings don't only operate for work locations, but also for the traditional relations derivative from a labour contract, where contracts and other working arrangements can work under traditional and non-traditional settings, and it also affects how the duty of care will be seen. The extent of settings shouldn't encourage recognising only managers/CEOs as possible perpetrators anymore; settings for responsibilities have demonstrated to work on a wider scale. Corporate social responsibility (CSR) and social sustainability have the potential to become the main driver for duty of care, and responsibilities can be expanded to cover legal and moral accountability. As a result, CSR can be a valid platform to fit and promote the agenda of workplace mental wellbeing. Redefining the concept of duty of care will also imply that employers might delegate and share their duty of care responsibility to others; moral and legal obligations of employers can be transferred to third parties, users, contractors, online operators, volunteers in maintaining their employees' health, wellbeing, security and safety. This should remain an area of further research. There are some novel approaches are operating with a more proactive approach for workplaces where responsible and sustainable workplace practices, human rights and worker health, safety and wellbeing can provide a better platform to incorporate psychosocial wellbeing as part of the business agenda as the case of figure 46 demonstrates.



Figure 46. Sustainable development in an integrated health, safety and wellbeing approach (Jain, Leka, & Zwetsloot, 2018) Permission obtained to reproduce copyrighted work.

Appropriate steps should be taken to ensure that workers have a clear understanding and accessibility to conciliation, grievance and intermediation mechanisms when claims are related to psychosocial hazards. If these issues escalate and aren't properly tackled, then the same level of accessibility and knowledge should be assured for legal procedures involving labour law, OSH or discriminatory claims that look not only for compensation but for the restoration of health, wellbeing and dignity standards at work, some of these practices have been summarised in figure 47 below.

Legal claims and compensation still remain a blurred regulatory landscape. As a result, there's a notorious gap in practical coverage where neither OSH nor labour law help to address legal tutelage from civil/tort, administrative or criminal claims to basic and accessible complaints mechanisms in business. A similar gap occurs for those providing supportive remedies for those involved in the process (complainants, victims, whistle-blowers, witnesses and so on). Legal guidance and support from qualified figures, or rather the lack thereof, remain a barrier for legal processes to progress in the form of courts and tribunal proceedings or dispute resolution mechanisms. In this context reporting is key. There's an urgent need to encourage the culture of reporting, which must be addressed by regulators. A better understanding of psychosocial risks can only be improved through the collection of reliable data and through the disposition of valid records. This, of course, is not something new, as it occurs for OSH, but it needs to be highlighted and addressed. Research or policy reports that investigate this area should be encouraged. There are already some good examples of sector approaches in work-related violence being reported, as the survey committed by the Institute for Work and Health in Ontario (Institute for Work and Health, 2018) over 1,000 workers in six Ontario hospitals. The survey focused on the incidence, reporting and consequences of workplace violence. The study also informs of the importance of the lack of information when it comes to non-reporting workplace violence incidents, as this information is key to drive performance of the impact of this risk.



Own elaborated source. Figure 47. Summary of key regulatory areas

5.2 Strengths and opportunities of the topic

Emerging risks are often seen as risks with negative connotations or risks with unachievable requirements for legislation to be implemented. This research helps to visualise the timeline of regulations applicable for psychosocial risk management, that timeline indicates that policy concerns for the last ten years have been focused on destigmatising how psychosocial risks are

managed in the workplace. But this research also provides evidence that this stigma might be coming to an end for western economies. We are witnessing a substantial change from the negative aspects associated to psychosocial risks to the imperative need to have a more positive approach to mental health.

The findings of the research provide some '*warning signals*' that help us to understand the importance of the momentum. It's never been the case before for such a great amount of regulations to be articulated at a national, European and international level. This demonstrates that policymaking making efforts to think for regulations to be implemented. The future recommendation and convention on violence and harassment in the world of work, the work started for the future ISO on psychological health and safety in the workplace and the new proposed directive on transparent and predictable working conditions are just some examples of this. These efforts on anticipation are also encouraging flexible frameworks in their '*acquis*' and less prescriptive in its content as an approach to facilitate future challenges for osh and labour law.

This momentum is not a coincidence, policymaking is being driven by the economic cost-benefit context of policies tackling working conditions and labour markets. In this scenario policymakers are on an active listening mode eager for these warning signals to be as comprehensive as possible. Academics, scholars and professionals with a particular interest in psychosocial risks shouldn't miss this opportunity to shape these signals and to translate them to the world of work on a sensible and practical way. This 'momentum' has also been demonstrated based on the remarkable interest on this subject by non osh or working conditions related international organisations such as OECD, World Bank Group or The World Economic Forum that are encouraging research in this area or revisiting their own strategies to place workplace mental health high in their agendas.

During the scope of the research, some of the findings advocate a more inclusive, proactive and integrated approach for tackling emerging psychosocial risks in working environments as represented by figure 48. At a regulatory level this should consider the following:

- Adoption of a comprehensive prevention strategy
- Implementation of enforcement and monitoring mechanisms
- Better provision of remedies and support for victims
- Enforcement for non-compliance and breaches or effective sanctions for perpetrators.

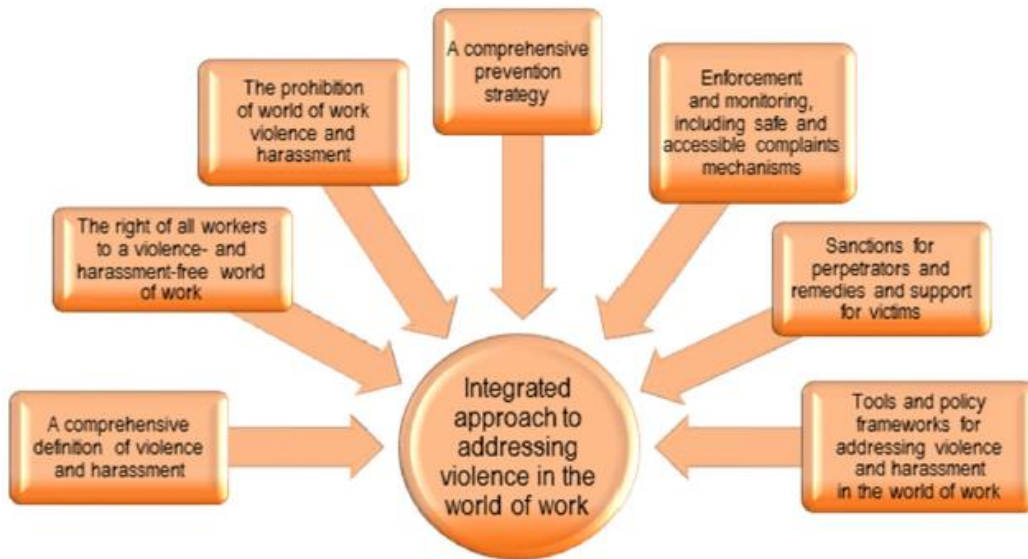


Figure 48. Principles for an inclusive and integrated approach to addressing violence and harassment against women and men in the world of work (ILO, 2017) Permission obtained to reproduce copyrighted work.

Summary of strengths and opportunities acknowledged in the scope of the research

- The current regulatory framework tends to be more restricted and exclusive rather than inclusive, so there's a need for more progressive regulations. A representative example of this practice occurs when regulating on working time practices, this can be easily visualised in figure 49 below. Regulators lack of clear guidance when it comes to not only being restrictive on the number of hours worked but also controlling the pressure and intensity during those working hours (World Economic Forum, 2018). This has been the reason why labour law and occupational safety and health law have traditionally been selective, by excluding those workers who don't follow the current rules of a traditional labour contract. There's a need, therefore, for regulatory frameworks to assure the inclusion of those demanding coverage in any aspect linked with psychosocial risks. When workers don't meet the current OSH and employment law criteria they can become invisible to the eyes of policymakers, regulators and so on. Being more inclusive also means being more mindful of realities of working environments. This is mainly the reason why psychosocial factors are found only in physical traditional workplaces. those working hours. There's a strong opportunity for research into how public, online or personal spaces can constitute a place of work.

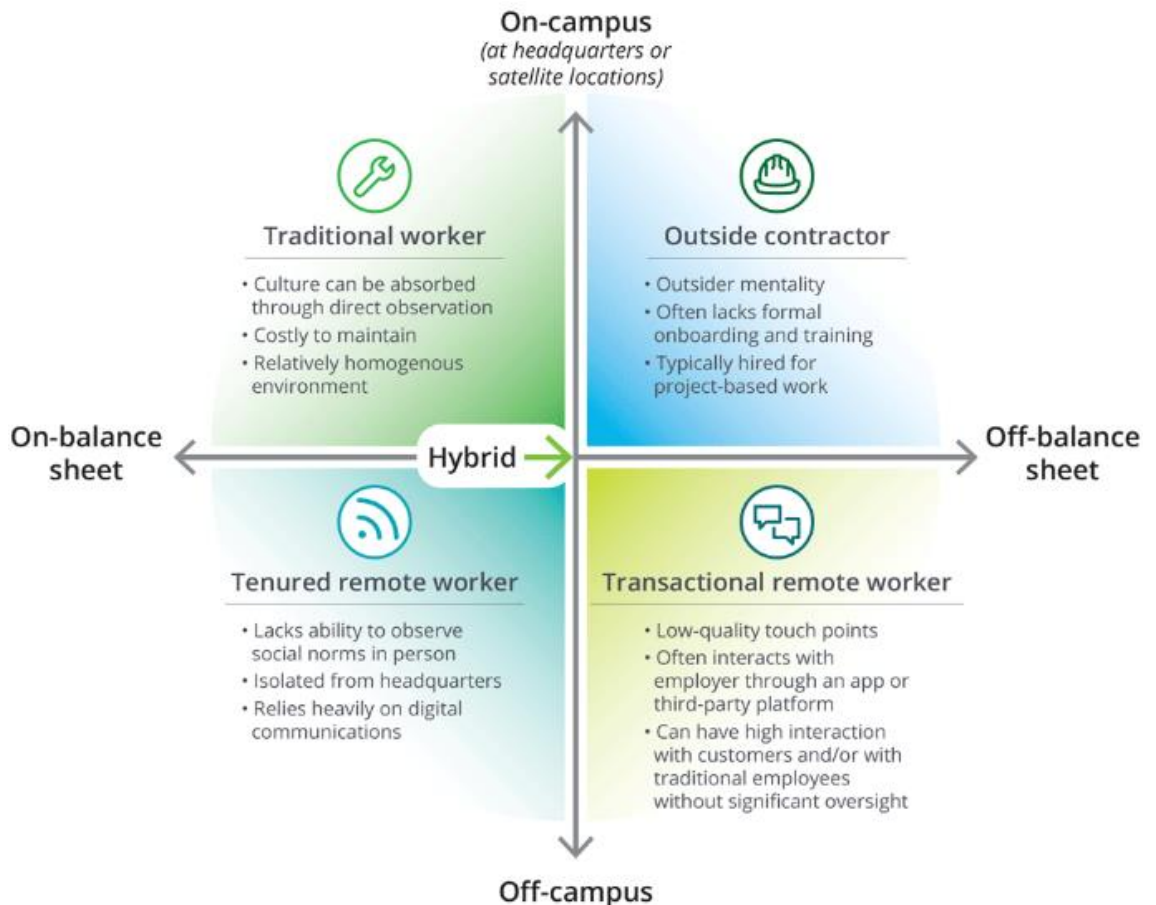


Figure 49. The alternative workforce goes to work (Deloitte, 2017) Permission obtained to reproduce copyrighted work.

- Public attitudes towards psychosocial risks remain largely unaware and negative. This might be supported due to high-profile media cases that can cause social alarm for a certain time. Although the mass-media coverage on these events demonstrates that the importance of mental health is no longer exclusively for professional discussion among experts, but slowly has become part of public debate (WHO, 2010), we should acknowledge how the media has traditionally tackled work-related psychosocial factors in a negative way. Positive messages and changes in narrative to psychosocial risks could be reviewed to avoid negative connotations or to refer less to aspects impacting on quality and productivity at work. Language and messaging should contribute to avoid reinforcing negative stereotypes or stigma linked to psychosocial risks. Positive examples of this change in the narrative are exemplified through the latest studies from the ILO, EU-OSHA or EUROFOUND, the latter one on the impact of burnout and job insecurity (Eurofound, 2018) (Eurofound, 2018)
- The importance of expanding business policies to cover psychosocial risk management in workplaces and to enhance the levels of have buy-in and support from top management and shareholder value. There's a strong opportunity first for regulatory frameworks to move from beyond compliance. Although improvement in this area has been remarkable for the last two decades, most of the current policies in workplaces are still in a defining phase. Minimum standards shouldn't prevent models from

introducing innovative approaches to this field; that's the reason why this research has identified some innovative approaches applicable to psychosocial risks. Second, as EY has demonstrated (EY, 2017), businesses are changing how they address psychosocial risk management and this should be continuously encouraged by reinforcing support in the following initiatives: policies being strengthened and updated; allocating more resources to investigate and provide awareness to workers and employers; business being more open and transparent to litigation claims or arbitration processes coming from psychosocial factors in working environments can help to make the issue more visible and put an end to the traditional 'hiding things from the public eye' culture. An emerging trend has been identified where we can definitely expect psychosocial wellbeing to be part of the business agenda through leading strategies to the prevention of incidents and claims, psychosocial management system enhancement, and mitigation and risk management measures in place.

- Statistics on collecting, reporting and the comparability of data remain a key area for improvement when dealing with psychosocial risks. This research has highlighted the importance of effective reporting and transparency in this area. An opportunity arises to support to establish a set up environment for psychosocial risk reporting. Under-reporting, trivialisation and stigmatisation of psychosocial risks still remain a constant in workplaces and at a policy level, where reporting mechanisms under this system constitute a key barrier to the reality in working environments. A representative example of this situation is currently taking place with the topic of gender-based violence and in particular gender-based violence against women, defined as '*violence that is directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately*' (Art. 3 d, Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence). The figure below demonstrates the complexity of the estimation of violence against women due to the lack of reporting: '*the actual prevalence of violence against women in society still remains largely a grey zone*' (EIGE, 2015). A similar situation on a probable greater scale occurs with psychosocial risks. Grey zones in this area encourage the invisibility and the lack of perception of the issue, which is why under-reporting is clearly defined as an opportunity to focus policy efforts on. The recent Taylor review also puts a strong focus on this area through the establishment of 'mental health core standards' based on enhanced practices or reporting and accountability ('*increased transparency and accountability through internal and external reporting; demonstration of accountability; improvement of the disclosure process*') (Taylor, 2017).

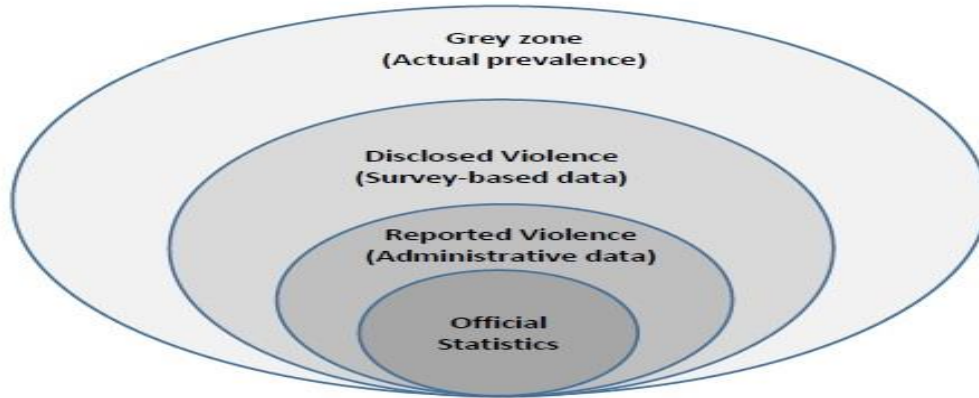


Figure 50. Extent of violence against women (European Commission, 2017) Permission obtained to reproduce copyrighted work.

- The importance of horizon scanning and foresight studies for emerging psychosocial risks: Monitoring and controlling mechanisms need to be designed or improved to adapt to this new reality and should also be transferred to enforcement considering that policymakers, legislators, labour inspection and related professionals don't have a specific knowledge or have a lack of awareness on new employment forms. Foresight-based policy in occupational safety and health is traditionally represented through the exploration of future policy issues and scenarios through expert groups and specific studies. Some examples of initiatives in this field are normally represented by the definition of OSH research priorities and the monitoring of new and emerging risks through foresight studies, the design of scenarios, the establishment of OSH observatories or the implementation of alert and sentinel systems for the detection of these emerging risks. All these instruments help to identify why anticipating change and future challenges, together with policy horizon-scanning exercises in the area of psychosocial risks, should remain critical in the future of work agenda. Anticipating the potential impact and implications for workplace health and safety of future trends can support policymaking in articulating preventive and proactive policies instead of reacting to societal challenges. As awareness and better understanding through foresight and horizon-scanning tools increases, OSH policies and strategies addressing psychosocial risks should be recipients of this knowledge. This information has the potential to act as a catalyst for feeding debates and policy decision making. Also to contribute to the solution of an ongoing issue, where Occupational safety and health and psychosocial risks management specifically are lagging behind transformations in labour relations and employment markets.
- Increasing flexibility of forms of work is bringing an opportunity for occupational safety and health and related disciplines to become more proactive and less reactive in their practical approaches. Regulation should cover the technical progress and related changes: 'The industrial application of new technologies leads to new products and processes, which need to be sufficiently tested and checked in order to ensure that they are safe and do not represent major hazards for workers' (European Commission, 2013). The Council of European Union recognises the actual lack regarding the Health and

Safety Strategy, by stating the following: ‘the framework raises and stresses the potential challenges and risks related to health and safety at work regarding new forms of employment and work organization, new professions, more diversified workplaces and unconventional working hours, in particular in the areas of telework, temporary work, posting of workers, subcontracting, digital work, crowd-work, work on demand, sharing economy, supply chains, dependent and self-employed workers. There’s a need for efficient policies and calls for an immediate action at the European level for decent working conditions in a safe working environment, taking appropriate account of the gender aspects’ (Council of the European Union, 2015). If endemic issues such as rapidity of change or blurring of frontiers between private and working life are still being tolerated and not properly tackled, workers will feel disregarded and disconnected, thinking that current regulatory frameworks don’t work in the scope of their employment contracts, social protection or health coverage.

- The current social dialogue disengagement landscape provides an area for improvement; discussions, consultations, negotiations and joint actions involving organisations representing the tripartite formulas or heavily involvement of the two main sides of industry (employers and workers) have resulted in weak approaches towards psychosocial risks, as seen from recent approaches to work-related stress and work-related violence framework agreements. As a result of this, specific social dialogue/protection initiatives and approaches to different psychosocial risks have been limited and often neglected, and social partners have lacked legitimacy to take further approaches beyond current compliance and regulations. Initiatives like the ILO setting standard for an International regulation on Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work can help to change this picture, and the way businesses, workers and trade union and employers’ associations perspectives and attitudes work in this area.
- The importance of benchmarking best practices or approaches at a business and policy level: The transnational exchange of experience and development of good practices are not very prominent areas of intervention under the current regulatory landscape. There’s a need for comparing successful initiatives that address improvements in implementation and enforcement of existing legislation and alternative policy instruments, or that review current examples, simplifying existing policies with an impact on psychosocial risks. This need could also take the form of the improvement of public accessibility to best practices or successful business initiatives. A good example of this is the implementation of EU-OSHA Campaign: Healthy Workplaces 2014-2015 Healthy Workplaces Manage Stress, which put together initiatives from European, international and national tools for psychosocial risks (EU-OSHA, 2015). Another representative example can be policy-oriented research in this area, as the HIREs Health in restructuring (Kieselbach, 2010) research recently demonstrated.
- The opportunity of shaping policy agendas addressed to SMEs. Psychosocial risk management interventions are often seen as a burden and a barrier for business to pursue productivity and value for their shareholders at a business multinational level.

Interventions have also been expensive to implement; only corporates or business with robust CSR, HR and OSH systems have the resources to address them. The availability of adequate and user-friendly tools to deal with these risks effectively aren't at the disposal of start-ups and SMEs. There's a lack of an alternative approach, mindful of the '*think small first*' principle of any proposed legislation that includes any psychosocial risk intervention. Better regulation in the future should consider less burdensome legislation for SMEs. This will entail re-examining what works and what doesn't for psychosocial hazards management for smaller business.

- The need of a legislative agenda in developing or emerging countries or to focus regulatory initiatives in particular areas. Most of the research reviewed in this project is from Western countries; replicating the guidelines and findings of these can be challenging in developing countries, as non-industrialised countries are still tackling the physical aspect of safety. This means that they don't tend to put resources and efforts to address the link between working environments and workers' mental wellbeing. The reasons for this are complex, from cultural perceptions of these risks as part of the job, to low levels of influence and implementation of international standards. Emerging areas where the prevalence of psychosocial risks is increasing, such as the Balkans in Europe, or Asia Pacific and South America, can be a scenario to provide regulatory support and resourcing in this area. There is also an opportunity to better understand the context of attitudes to and perceptions of this issue, and to review the power to shape and undo culture through regulatory initiatives.
- The importance of legal activism in the form of more efforts that should be made to educate lawmakers. In this research, several good practices that address this issue have been mentioned. More recently, Gina Martin launched a campaign to make upskirting a sexual offence — now the UK Parliament is working to pass a law banning it. The campaign would make upskirting a sexual offence in England and Wales, which could lead to prison time and fines, as opposed to a public offence that can't be prosecuted. Coming from a 26-year-old, with no legal background and no political experience, this is about to change the law (Martin, 2018). Advocates in this area are still to arise, and as we've seen advocates campaigning based on a personal and traumatic experience can gather the attention of public and regulators.
- There's a current gap in awareness and training packages to be filled by organisations such as ILO, IOSH, WHO and international trade unions and employer associations that have remained deliberately apart from this topic. This approach helps to demonstrate the value of positive mental health and wellbeing management or the benefits of a proactive approach to mental health. At the minute this is an area than would require further development from different stakeholders, New Zealand, Australia or Canada are good examples of the importance of this investment.

5.3 Comunicación y diseminación

Listado de grupos de interés para circulación del proyecto: los siguientes grupos se pueden beneficiar en particular de algunos de los resultados de la investigación:

- The Work Foundation www.theworkfoundation.com/)
- IAWBH – International Association on Workplace Bullying and Harassment, www.iawbh.org/
- ADAPT International (investigación de derecho del trabajo y relaciones industriales/laborales), info@adapt.it
- European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA, information@osha.europa.eu
- Centre for Organizational Health and Development, The University of Nottingham
- ETUI European Trade Union Institute, etui@etui.org
- Comptrasec Bordeaux University Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, <http://comptrasec.u-bordeaux.fr>
- UC3M grupo de investigación en acoso como riesgo
- Health and Safety Lawyers Association <https://hsla.org.uk/>
- ILO LABADMIN-OSH, www.ilo.org/labadmin-osh
- CIELO Labour law community, www.cielolaboral.com/
- PEROSH (Partnership for European Research on Occupational Safety and Health), www.perosh.eu/
- Prevención Integral Universitat Politècnica de Catalunya, www.prevencionintegral.com/
- Institute for Employment Studies, www.employment-studies.co.uk/

APÉNDICES

Apéndice 1A. Registro de publicaciones, actividades de diseminación y promoción

Publicaciones

- Artículo ‘Acoso tecnológico, problemática emergente o un riesgo sin considerar’

El cyberbullying, la ciber agresión, el comportamiento agresivo, las amenazas online se están convirtiendo en nuevas formas de violencia y acoso en el trabajo, provocando un impacto severo en el trabajo. El incremento en el uso de los dispositivos móviles y el desarrollo de las TICs dentro y fuera del lugar de trabajo también está afectando a cómo entendemos la violencia laboral hoy en día.

- Artículo ‘Recientes hallazgos en regulación específica europea en riesgos psicosociales’

En esta publicación, se presentan algunos ejemplos nacionales que tratan de adaptar su regulación a las condiciones de trabajo, lo que representa un nuevo panorama para la regulación en esta área.

- Artículo ‘Legislación belga como marco referente a nivel europeo’

Análisis de la ley 28 de febrero del 2014; ley de bienestar relacionada con la violencia, acoso sexual y moral; ley 28 de marzo del 2014; orden de abril del 2014, relacionada con la prevención de los riesgos psicosociales.

- Documento de conferencia. 'Tutela y regulación de los riesgos psicosociales en el escenario futuro europeo'

Este documento examina las tendencias en regulación de riesgos psicosociales a nivel europeo.

- Paper académico/conferencia. Conferencia: Fifth International Conference on Precarious Work and Vulnerable Workers Middlesex University London. 'Digitalisation and its impact on psychosocial risks regulation' Junio 2016.
- Paper académico/conferencia: WSH Conference Singapur. 'A European Pillar of Social Rights. How OSH Regulation will adapt to the changes of the world of work'
- Blog en la página web de IOSH. Are you a health and safety practitioner 2.0?

Cambios en las TICs y en el mundo del trabajo traen nuevos desafíos y oportunidades para los profesionales de la seguridad y salud laboral.

- Blog en la página web de IOSH. Changing working conditions in Europe: Moving towards better work.

Resumen de resultados de la sexta encuesta de condiciones de trabajo europea (EWCS) por parte de Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Blog en la página web de IOSH. 'The changing nature of work-related violence'.

Nuevas formas de trabajo, el impacto de la tecnología y los cambios en las condiciones de trabajo van acompañados de cambios en cómo se entiende la violencia laboral.

- Artículo de discusión: International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBH) Newsletter Junio 2018. 'Why we should be encouraging the ILO international labour standard Ending violence and harassment against women and men in the world of work'.
- 11th International Conference on Workplace Bullying and Harassment Bullying 2018 Bordeaux, France. Better Understanding of Workplace Bullying and Harassment in a Changing World. 'How recurring patterns and policy parallelisms can drive to better regulate emerging issues in workplace bullying and harassment' en la sesión 4 Working environment-Impact of the changes of the society 10. Cyberbullying and ICT – sesión New challenges.

Presentaciones

- Comunicación Asociación PRL Innovación - Psychosocial risks 2013
- Comunicación Asociación PRL Innovación - Psychosocial risks 2014
- Presentación internacional ORP 2014 Zaragoza Congress: Psychosocial risks legal regulation and tutelage within European future scene
- Presentación en el XX 2014 Congreso mundial en seguridad y salud en el trabajo, Frankfurt
- Comunicación en conferencia Euroshnet, Sevilla 2015
- Presentación en conferencia Wosnet Oporto 2015: Abstract Latest findings in innovative psychosocial regulation in Europe
- Presentación en Public Policy Exchange, Brussels, marzo del 2016. 'Towards a Stronger OSH Strategy for Europe. Current European Framework for Occupational Safety and Health'; 'Assessing the Current Trends Across Europe; Discussing the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020: Implementation and Review; Recommendations for Future Policy Action'
- Presentación en Pubhd Leicester. Audiencia no académica (estudiantes), mayo del 2016.
- Presentación en conferencia, Health and Wellbeing@work, March 2016: Health and wellbeing in restructuring. 'Role OSH professionals in change management process', Birmingham
- Presentación en congreso: Fifth International Conference on Precarious Work and Vulnerable Workers Middlesex University, junio del 2016: 'Digitalisation and its impact in psychosocial risks regulation'
- Presentación en conferencia internacional: Conference on Sustainable Employability, Brussels, septiembre del 2016
- Presentación en conferencia internacional: Workplace Safety and Health Conference, agosto del 2016: 'A European Pillar of Social Rights. How OSH regulation will adapt to changes of the world of work', Singapur
- Presentación en Congreso CIELO 'New challenges for the world of work' Oporto, septiembre del 2016
- Presentación en congreso internacional: XXI Congreso mundial de seguridad y salud en el trabajo 2017, Singapur
- Presentación en Cultural Exchanges Festival 'The end of "Boys will be boys" or how learning from social recurring patterns can help us to change public perceptions of gender based violence.' Audiencia no académica (estudiantes) febrero del 2018, Leicester, Reino Unido
- Presentación en congreso internacional: 11th International Conference on Workplace Bullying and Harassment Bullying 2018 'Better Understanding of Workplace Bullying and Harassment in a Changing World' 5th-8th junio del 2018, Burdeos
- Presentación en Universidad Carlos III de Madrid 2019

Miembro en organizaciones y participación como experto

- Miembro del Comité de investigación de IOSH www.iosh.co.uk/~media/Documents/About%20us/Research%20Fund%202015/Meet%20the%20Research%20Committee%20290317.pdf
- Miembro de ILERA, International Labour and Employment Relations Association www.ilo.org/public/spanish/iira/
- Miembro de IAWBH, International Association on Workplace Bullying and Harassment www.iawbh.org/
- Miembro de ENETOSH, European Network Education and Training in Occupational Safety and Health www.enetosh.net
- Miembro de LEGOSH base de datos, International Labour Organization www.ilo.org/dyn/legosh/en/
- Registro como experto de la Comisión europea ECAS EX2013D159675 Expert for Justice and Rights, Equality program <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/experts/>
- Registro como experto en el tema 'trabajo sostenible' EUROFOUND, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/procurement/call-for-external-experts
- Miembro de asociación CIELO Employment and working relations research community www.cielolaboral.com/
- Miembro de asociación ADAPT International researchers and academic scholars involved in the investigation of Labour Law and Industrial Relations worldwide <http://adapt.it/englishbulletin/wp/>
- Miembro de Labour Law Research Network www.labourlawresearch.net/
- Miembro de BUIRA, British Universities Industrial Relations Association www.buira.org/
- Miembro de ARMA - Association of Research Managers and Administrators www.arma.ac.uk/
- Miembro de EAEF, Employee Assistance European Forum <http://eaeef.org/>
- Registro como experto en European Institute for Gender Equality (EIGE) en el topic gender-based violence

Otras actividades relacionadas

- Participación en un estudio (focus group) para el proyecto de la Agencia Europea de Seguridad y Salud 'Predicción de riesgos nuevos y emergentes relacionados con las TICs y localizaciones de trabajo en 2025'
- Revisión de legislación para el estudio comparado de implementación de una convención de la OIT n. 111 República de Korea y Unión Europea
- Consulta sobre Convenio y Recomendación de la OIT Acoso y violencia en el mundo del trabajo
- Voluntario en la iniciativa Cyber Civil Rights initiative: con reporte periódico a Dr. Mary Anne Franks profesora de derecho en la Universidad de Miami

Seminarios y conferencias

- Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo, 19.11.13 Psya Asistencia
- EU-OSHA Healthy workplaces campaign, 24.10.13
- PRL Innovación Health and Safety Conference, 06.03.14
- ORP 2014 XII International Conference on Occupational risk prevention, 21.05.14
- Healthy Workplaces Summit 2015 Programme Healthy Workplaces Manage Stress, 13.11.15
- EUROSHNET Improving working life Seville, 14.10.15
- 1st PEROSH Research exchange Translational Research in Occupational Safety and Health, 21.10.15
- IOSH Annual Conference 2015, 16.06.15
- WOSNET Conference Lisboa, Working on Safety, 23.09.15
- Health and Wellbeing @work, Birmingham, 08.03.16
- FOHNEU New occupational health horizons, Rotterdam, 17.03.16
- Healthy Workplaces for All Ages Campaign Partnership Meeting, Brussels, 16.03.16
- The Singapore Workplace Safety and Health Conference 2016, 24.08.16
- Occupational Health and Safety Towards a Stronger OSH Strategy for Europe, Brussels, 24.11.16
- IOSH Annual Conference 2016, 21.06.16
- International Conference on Sustainable Employability Brussels, 14.09.16
- Fifth International Conference on 'Precarious work and vulnerable workers', London, 13.06.16
- Sixth European Working Conditions Survey Job quality and working life in Europe, Brussels, 17.11.16
- CIELO Conference Lisbon, Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, 30.09.16
- ILO The Future of Work we want: A Global Dialogue, 06.04.17
- IOSH Annual Conference 2017, 20.11.17
- 2nd PEROSH Research Exchange, Innovative solutions in OSH, Sankt Augustin, 14.09.17
- Irish Workplace Behaviour study IOSH-NUI Galway University, HSA Head offices Dublin, 24.01.18
- Machines & Measure hosted by University of Leicester School of Business, Leicester Creative Business Depot, 16.02.18.
- Health and Wellbeing@work Conference, Birmingham, 07.03.18
- PRL Innovacion Health and Safety Conference, Madrid, 17/18.04.18
- 11th International Conference on workplace bullying and harassment, Bordeaux, 06.06.18
- Jean Monnet Summer Course 2018 Amsterdam, 20 Jun 2018–22 Jun 2018, EU labour law perspectives – Enhancing the EU social pillar.
- IOSH Conference, 2018, Birmingham, United Kingdom. 17–18 septiembre.

Apéndice 1B. Preguntas de la encuesta online

Investigador principal: Ivan Williams doctorando

Universidad Carlos III de Madrid, España; Doctorado de derecho.



Universidad
Carlos III de Madrid

Invitación a participar

<https://www.snapsurveys.com/wh/s.asp?k=147334499366>

Se recomienda la lectura del documento adjunto "Información adicional" antes de realizar la encuesta.

El propósito de este proyecto de investigación es determinar y analizar los diferentes mecanismos aplicables a los riesgos psicosociales emergentes desde el marco normativo, regulador y legal con el objetivo de definir el tratamiento más adecuado, este análisis servirá de ayuda para la identificación de aquellos aspectos clave cuando tratemos futuros riesgos emergentes.

Todos los comentarios y respuestas serán tratados con absoluta confidencialidad; todos los datos recopilados para el proyecto se considerarán confidenciales y serán conservados en equipos con contraseña protegida.

Definiciones aclaratorias:

Por regulación entendemos el conjunto de normas por las que se regula o se rige una determinada materia o actividad que haya sido acordado oficialmente por un grupo de personas, una organización empresarial, un gobierno una institución o un partido político; dicha decisión específica o el conjunto de ellas incorporaran las decisiones relacionadas para su posterior implementación.

Por legal entendemos actos del legislador, normativa, proposiciones de ley, la regulación y documentos asociados relacionados con la seguridad y salud laboral y la compensación de los trabajadores en la correspondiente jurisdicción.

Ejemplos de riesgos psicosociales tradicionales son el estrés laboral, la violencia laboral, el acoso laboral, acoso sexual, incertidumbre laboral, burnout o desgaste profesional, conflicto en la conciliación de familia-trabajo, etc....

Se entiende por riesgo emergente en materia de seguridad y salud laboral cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Nuevo implica que el riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o bien era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales.

El riesgo se incrementa cuando:

- el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento; o
- la probabilidad de exposición al riesgo aumenta; o bien
- los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran.

Algunos ejemplos de riesgos psicosociales emergentes están relacionados con los siguientes factores: contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable; aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización; nuevas formas de contratación laboral; incremento de la inseguridad laboral y de jornadas de trabajo prolongadas; intensificación del trabajo; excesiva exigencia emocional en el trabajo o desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Los riesgos psicosociales relacionados con la tecnología pueden adoptar la forma de:

- Ciberacoso: dirigir comentarios despectivos y obscenos sobre individuos específicos centrados en género, raza religión, nacionalidad u orientación sexual.
- Cyberbullying: comportamiento negativo repetitivo y persistente desarrollado a través de tecnologías de la comunicación (llamadas de teléfono, emails, mensajes de texto, o medios/redes sociales) por individuos o grupos, con el objeto de crear un ambiente de trabajo hostil.
- Cyberstalking: el uso de tecnología, en particular Internet, para acosar a una persona. Algunas de las características comunes son: acusaciones falsas, seguimiento, amenazas, robo de identidad y destrucción o manipulación de datos.

Entendemos enfermedad profesional como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, producidas por la exposición a contaminantes químicos, físicos, biológicos o por carga física y en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. Las enfermedades del trabajo son aquellas enfermedades en cuya causa o etiología intervienen, de forma más o menos directa, las condiciones de trabajo.

Formato de cuestionario:

Este Proyecto internacional de investigación está siendo llevado a cabo como parte de la tesis doctoral con mención Internacional de Ivan Williams en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, España.

El propósito de este proyecto de investigación colaborativo es determinar y analizar los diferentes mecanismos en el plano de regulador y legal de los Riesgos Psicosociales emergentes este análisis debería servir de ayuda para identificar aquellos aspectos clave cuando tratemos futuros Riesgos Psicosociales emergentes.

Todos los comentarios y respuestas serán tratados con absoluta confidencialidad, todos los datos recopilados para el proyecto se considerarán confidenciales. La información será también

utilizada para generar publicaciones científicas, estas publicaciones no identificarán en ningún momento ni tu persona ni tu organización.

1 Indica a cuál de estos grupos perteneces:

- Profesional de Seguridad, Salud, Bienestar (1)
- Profesional de derecho (2)
- Regulador, Legislador, Relaciones internacionales, lobbying (3)
- Académico, Investigador (4)
- Profesional de salud (5)
- Experto en Riesgos Psicosociales (6)
- Otro

2 ¿Puedes indicar tu país?

- País (1) _____

Esta sección del cuestionario recogerá respuestas relacionadas con el marco normativo más adecuado para tratar la regulación de los riesgos psicosociales emergentes

Para cada una de estas materias, por favor indica el nivel de preocupación en tu país/modelo de Seguridad y salud:

	Ninguna preocupación	Algo de preocupación	Gran preocupación	No aplicable
Enfermedades del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bullying u acoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cyberbullying, Acoso online	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salud mental (ámbito laboral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estrés laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿A través de qué mecanismos tu país o modelo está logrando esta prioridad? “Mejor identificación y evaluación de nuevos riesgos”

- Profesionales de Seguridad y salud (1)
- Mecanismos no legales (2)
- Legislación, mecanismos normativos (3)
- Investigación científica/académica (4)
- Profesionales de Salud (5)
- Diálogo social (6)

Si estima otro, explíquelo aquí

Desde un punto de vista regulatorio defina que mecanismo es el más adecuado para abordar los Riesgos Psicosociales emergentes/futuros?

- Estándares internacionales, legislación nacional
- Actores sociales/acuerdos sectoriales
- Mecanismos legales, Inspección de trabajo
- Convenio colectivo
- Estándares de gestión de Seguridad y Salud, Bienestar
- Otros

Si estima otro, explíquelo aquí:

¿Crees que la regulación en Seguridad y Salud en el Trabajo debería/deberá adaptarse para actualizarse con los desarrollos tecnológicos?

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Esta sección del cuestionario analiza que marco legal y jurídico es el más eficiente en relación con la compensación, el cumplimiento legal y procedimientos jurídicos en los riesgos psicosociales emergentes

¿Se encuentran los Riesgos Psicosociales emergentes correctamente definidos en tu país?

- Si
- No

Por favor describa aquellos desafíos para asegurar el cumplimiento de la exigencia normativa en el tratamiento de riesgos psicosociales emergentes

Si las actuales exigencias regulatorias son insuficientes para tratar los riesgos psicosociales emergentes, por favor señale las medidas necesarias entre las siguientes:

- Debieran cambiar o sufrir modificaciones
- Debieran adaptarse a las circunstancias actuales
- Se requiere de un mayor cumplimiento normativo
- Es necesario un mayor cumplimiento legal
- Los requisitos no son suficientemente comprensivos

¿Está de acuerdo o en contra de incidentes o sucesos traumáticos y mediáticos (a menudo relacionados con muertes, suicidios) como una forma legítima de inicio de una iniciativa legislativa o reguladora?

- De acuerdo
- En desacuerdo

¿Estas cuestiones tratan abordar si los Riesgos Psicosociales estar incluidos y reconocidos como Enfermedades Profesionales o Accidentes de trabajo?

¿Debieran las enfermedades profesionales adaptarse regularmente a los desarrollos tecnológicos?

- Si
- No

Bajo tu punto de vista, crees que el listado (nacional/europeo/internacional) de enfermedades profesionales debería estar más relacionado con enfermedades del trabajo (psicosociales) tal y como ocurre con la inclusión de la enfermedad de estrés post traumático?

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿En tu opinión debería adaptarse el marco normativo y legal a la naturaleza cambiante de los Riesgos Psicosociales nuevos o emergentes?

Valore las principales dificultades cuando se trata con riesgos psicosociales emergentes

	Menor dificultad	Ninguna dificultad	Mayor dificultad
Falta de recursos como tiempo, personal u económico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia de concienciación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia de experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ausencia de apoyo técnico o consejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regulación o legislación confusa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo sensible de la materia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué tipo de factores describe de mejor manera tu concepto de riesgos psicosociales emergentes relacionados con el ámbito laboral? Señale más de una respuesta:

- Adicciones, Tecnoadicciones
- Jornadas de Trabajo prolongadas, sobrecarga de trabajo
- Pobre conciliación entre la vida laboral/personal
- Burnout, demandas altas emocionales de trabajo
- Incertidumbre, inseguridad laboral
- Nuevas formas de Trabajo o tipos de contrato
- Estrés laboral
- Violencia laboral
- Gestión del cambio, procesos de reestructuración
- Acoso online, cyberbullying
- Otro _____

Si estima otro, explíquelo aquí:

¿Cuál de las siguientes materias emergentes relacionadas con la tecnología crees que tienen o puede tener una clara relación con las amenazas en los entornos/condiciones de trabajo?

	Ninguna	Baja probabilidad	Alta probabilidad	Indeciso
Acoso online	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monitorización, supervisión ilegal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cyberbullying	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cyberstalking o acecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo móvil/en remoto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En tu opinión, ¿qué iniciativa legal debería ser la más adecuada para el tratamiento de riesgos laborales relacionados con el acoso online y el cyberbullying?

- Derecho del trabajo
- Derecho a la no discriminación, intimidad/privacidad
- Derechos humanos/fundamentales
- Legislación dignidad
- Legislación penal
- Legislación civil
- Protección de datos
- Legislación específica sobre acoso/violencia laboral

Tiene tu modelo nacional en cuenta el impacto de la digitalización/tecnología en las condiciones de trabajo relacionadas con la Seguridad y Salud?

- En absoluto
- Vagamente
- De alguna manera
- Habitualmente
- Absolutamente

En esta última sección nos gustaría saber tu opinión acerca de si los actuales mecanismos legales proporcionan la suficiente orientación, conocimiento y protección para los trabajadores

¿Está de acuerdo con esta afirmación?: El concepto de empresario como deudor de seguridad es igualmente aplicable a cualquier tipo de riesgo psicosocial emergente/futuro en términos de responsabilidad.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Si quiere realizar algún comentario al hilo de esto, hágalo a continuación,

En una escala del 1-5 (donde 1 se refiere a no efectivo y 5 a altamente efectivo) ¿cómo puntuarías el nivel de protección y compensación con relación a las denuncias y procesos judiciales de trabajadores relacionadas con riesgos psicosociales emergentes?

No efectivo	Apenas efectivo	Algo efectivo	Efectivo	Altamente efectivo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En una escala del 1-5 (en la que 1 se refiere a no efectivo y 5 a altamente efectivo) ¿cómo puntuarías el conocimiento y experiencia de estos actores en la materia?

	No efectivo	Apenas efectivo	Algo efectivo	Efectivo	Altamente efectivo
Profesionales de Seguridad y salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesionales legales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reguladores, legisladores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Académicos, investigadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesionales de salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actores sociales, representantes trabajadores, empresarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inspectores de trabajo, auditores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué áreas o ejemplos de implementación en la protección de trabajadores de riesgos psicosociales emergentes son los más exitosos en tu modelo nacional?

- Políticas empresariales
- Procesos judiciales
- Mecanismos legales, Inspección de trabajo
- Convenio colectivo o acuerdos sectoriales
- Procesos de sanción, indemnización
- La carga de la prueba o evidencia
- Medidas de intermediación

Gracias por tu tiempo para participar en este estudio. Si tienes alguna otra duda o te gustaría saber más sobre los resultados del proyecto por favor contáctame a través de ivan.williams78@gmail.com Si quieres hacer cualquier tipo de comentario, por favor hazlo aquí.

Apéndice 1C. Preguntas de la entrevista

Investigación de mención internacional de doctorado:

Dimensiones normativas, reguladoras y legales en el tratamiento de los riesgos psicosociales emergentes, una perspectiva internacional



Universidad
Carlos III de Madrid

Investigador principal: Ivan Williams doctorando Universidad Carlos III de Madrid, España;
Doctorado de derecho.

ENTREVISTA. INFORMACION DE PARTICIPACION PARA UN PROYECTO DE INVESTIGACION DE ESTUDIANTE DE DOCTORADO DE LA UC3M

¿Cuál es el propósito del estudio?

Este proyecto internacional de investigación está siendo llevado a cabo como parte de la tesis doctoral con mención Internacional en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, España.

El ámbito de la investigación será analizar y determinar los últimos mecanismos normativos y legales aplicables a los riesgos psicosociales emergentes con el objetivo de pronosticar el marco más adecuado legal, normativo y práctico para tratar futuros desafíos en las condiciones de trabajo.

Participación.

Tu participación implicará una entrevista semiestructurada realizada de forma presencial, telefónica o por videoconferencia y la posterior grabación en audio, la duración de la entrevista será de unos 35'.

Ha sido invitado a participar en este proyecto al haber sido identificado como una figura clave desde un punto de vista de regulación, normativa, legal, o de la comunidad académica o profesional en la materia a abordar, no obstante, no se requiere un conocimiento profundo de un área específica.

Anonimato y confidencialidad.

Todos los comentarios y respuestas serán tratados con absoluta confidencialidad, todos los datos recopilados para el proyecto se considerarán igualmente confidenciales. Esta entrevista será grabada en audio y posteriormente transcrita, no obstante, no se identificará a los entrevistados en las notas de la entrevista o en la transcripción. Todos los datos serán conservados en plataformas con pastor protegido y solo el equipo investigador tendrá acceso a dichos datos. La información compilada no identificase en ningún momento ni tu persona ni la organización que representa.

Previo al comienzo, todos los participantes firmaran un documento de confidencialidad donde el investigador declare que el material de la entrevista permanecerá anónimo y confidencial; este proyecto incluye la grabación de audio a la que únicamente tendrá acceso el equipo

investigador (los participantes podrán igualmente elegir que las conversaciones no sean grabadas).

Declaración de consentimiento.

Firmando el documento estas indicando que has leído y entendido la información incluida en el documento relacionada con este proyecto y accede a participar en el proyecto.

Accedo a que la entrevista sea grabada.

No accedo a que la entrevista sea grabada.

Nombre:

Firma:

Fecha:

Por favor devolver este ejemplar al investigador.

Recomendaciones antes de la entrevista.

Previo al comienzo de la entrevista se recomienda la lectura de los siguientes documentos:

- Información adicional
- Presentación del proyecto de doctorado

Guía de la entrevista:

1 ¿Cuándo fue la primera vez que recuerda tener constancia de los “riesgos psicosociales como una problemática? ¿Puede decirme algún ejemplo de los principales cambios que ha presenciado? (normativa, cumplimiento, políticas empresariales o actitudes públicas) ¿Cuáles fueron los principales desencadenantes de esos cambios?

2 ¿Cuáles son los mayores desafíos y problemáticas que los riesgos psicosociales tradicionales y emergentes afrontan hoy en día?

3 ¿Puede sugerir alguna iniciativa o desarrollo exitoso que esté funcionando en su país para gestionar efectivamente los riesgos psicosociales desde una perspectiva normativa o legal?

Ejemplo pueden ser procesos legales, inspección de trabajo; procedimientos judiciales; convenios colectivos o acuerdos sectoriales; procesos de sanción, indemnización; procesos de carga de prueba, evidencia; procesos de intermediación; políticas empresariales...

4 Cuando se regula sobre riesgos psicosociales emergentes ¿se considera a favor de promover nueva legislación, adaptación de la existente o utilización de la actual normativa?

5 ¿Cree que su modelo normativo requiere un estrategia más completa y global para los riesgos psicosociales emergentes o para los factores psicosociales asociados con las nuevas tecnologías en los próximos años?

6 Al igual que ocurre con el estrés laboral y otras enfermedades del trabajo descubiertas en los últimos años, ¿cree que la vinculación de riesgos psicosociales emergentes con el concepto de

enfermedad profesional o su inclusión en el listado de enfermedades profesionales tiene más sentido?

7 La siguiente cuestión a preguntar es sobre la percepción pública y social en relación con la regulación de riesgos psicosociales:

8 ¿Qué tratamiento da su país habitualmente a las demandas relacionadas con riesgos psicosociales? (a través de la vía civil, laboral, penal, derechos fundamentales, discriminación o mecanismos no legales) ¿Tendrían esos mismos mecanismos sentido para el tratamiento de riesgos psicosociales emergentes?

Muchas gracias por el tiempo disponible para participar en el estudio. En relación con los próximos pasos, de cara a que conozcas como sigue el proceso, se procederán a recoger puntos de vista de unos 20 expertos, posteriormente se recopilará esta información junto a la obtenida de los cuestionarios, así como de la revisión bibliográfica y de normativa. Si estuvieras interesado/a te podemos enviar un informe resumen de los principales hallazgos obtenidos. Si tienes cualquier tipo de duda o requieres más información por favor contacta el investigador: ivan.williams78@gmail.com

Apéndice 1D. Encuesta y entrevista documento de consentimiento

Estimado ,

El motivo de este contacto es informarle acerca de mi proyecto de investigación y requerir su consentimiento para la participación en la fase de entrevistas.

Si está interesado/a en la realización de la entrevista te adjuntaré en la próxima comunicación la declaración formal de consentimiento, la información sobre la confidencialidad y una estructura de las preguntas formuladas en la entrevista, junto con una planificación de cita en base a su disponibilidad.

¿Cuál es el propósito del estudio?

Este proyecto internacional de investigación está siendo llevado a cabo como parte de la tesis doctoral con mención Internacional en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, España.

El ámbito de la investigación será analizar y determinar los últimos mecanismos normativos y legales aplicables a los riesgos psicosociales emergentes con el objetivo de pronosticar el marco más adecuado legal, normativo y práctico para tratar futuros desafíos en las condiciones de trabajo.

Participación.

Tu participación implicará una entrevista semiestructurada realizada de forma presencial, telefónica o por videoconferencia y la posterior grabación en audio, la duración de la entrevista será de unos 45'. Las entrevistas tendrán lugar entre mediados de febrero y abril del 2017.

Ha sido invitado a participar en este proyecto al haber sido identificado como un/a representante desde un punto de vista de regulación, normativa, legal, o de la comunidad académica o profesional en la materia a abordar.

Muchas gracias, un cordial saludo.

Muchas gracias por su pronta respuesta y participación. Tal y como comentaba en mi anterior email le adjunto a continuación declaración formal de consentimiento y grabación (ruego en lo posible sea devuelta y cumplimentada), información sobre la confidencialidad del proceso y una estructura tipo de las preguntas, aunque la entrevista será de carácter informal.

Ruego me informe de su disponibilidad en las fechas disponibles en el siguiente enlace para fijar la llamada/videollamada <http://doodle.com/poll/3uwm4r9mdf59e3t>

Apéndice 1E. Base de datos

Gap analysis matrix.		
	(1) OSH topic that covers	(2) Periodically reviewed
Occupational Safety and Health research priorities		
Existing		
<ul style="list-style-type: none"> EU-OSHA OSH Research priorities 2013-20 - Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) - European Risk Observatory (ERO) - Foresight of new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communications technologies and work locations by 2025 Emmanuel Brun/William Cockburn cockburn@osha.europa.eu 	and longer working lives. Globalisation and the changing world of work. OSH research contribution to sustainable and inclusive growth. OSH research for safe new technologies. Research into new or increasing occupational	7 years annually reviewed Periodic review regarding Health and Safety Strategy 2014-2020
<ul style="list-style-type: none"> HSL Foresight centre strategy/research Nicola.Stacey@hsl.gsi.gov.uk 	safety impacts on business and workforce; Managing uncertainty, business more agile and tolerant to risks Health and safety solutions that make a difference into the future	7 years annually reviewed Periodic review regarding Health and Safety Strategy 2014-2020
<ul style="list-style-type: none"> HSE Foresight intelligence - Horizon scanning centre 	Health surveillance and health impact assessment Exposure and response profiling Advanced manufacturing and new emerging materials Asbestos, Ashtma and pesticides Burden of occupational cancer	Summary Science Plan 2015-2018 Horizon scanning program team
NEW		
<ul style="list-style-type: none"> OSH Risk Observatories 		
<ul style="list-style-type: none"> DGUV Risk Observatory of the German Social Accident Insurance http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/risikobeobachtung/index-2.jsp Ina Neitzner ina.neitzner@dguv.de 	Which trends are having a particularly large impact on the safety and health of insured persons? Which specific risks - diseases, accidents, strain - do they give rise to? Which specific prevention measures will remedy them? The intensification of work and growing responsibility	
<ul style="list-style-type: none"> ETUI Foresight unit Christophe Dervise/Aida Ponce del Castillo cdaervse@etui.org https://www.etui.org/About-Etui/Foresight-unit 	Climate transition, digitization of the economy Automation, computerisation, platform economy and osh challenges Occupational cancers	Recurring foresight briefs
<ul style="list-style-type: none"> ILO International Labour Organisation - Future of work of initiative futureofwork@ilo.org - Implementation plan 2030 Sustainable goals WHO World Health Organisation Evelyn Kortum kortum@who.int ISSA Section on research on prevention Marie de France marie.defrance@inrs.fr NIOSH Priority Goals for Extramural Research, Sectors/Cross-sectors L Casey Chosewood abx@cdc.gov 	Health promotion and wellbeing in the workplace Impact of crisis in management in OSH Emerging risks and new technologies Universal Health Coverage Prevention of Occupational Risks Workplace Health Promotion Return to Work and Reintegration Vision Zero and Return on Prevention	Recurring regarding the topic Sessions of the International Labour Conference research at WHD (Organization goal) Not applicable Annually
New		
<ul style="list-style-type: none"> IOE International Organisation of Employers 	Harm to people from work-related activities, so minimising absence from work Incidents and accidents at the workplace that disrupt work organization and the management of the psychosocial work environment for business and societal sustainability	Annually
<ul style="list-style-type: none"> Centre for Organizational Health and Development Centre Director Stavroula Leka stavroula.leka@nottingham.ac.uk 	Sustainable work	Research strategy for smart, susta
<ul style="list-style-type: none"> UN Sustainable goals Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all https://sustainabledevelopment.un.org/sdg38 	By 2030, reduce by one third premature mortality from non-communicable diseases through prevention and treatment and promote mental health and well-being By 2030, substantially reduce the number of deaths and illnesses from hazardous chemicals and air, water and soil pollution and contamination Strengthen the capacity of all countries, in particular developing	Goal 3 will be reviewed in 2017 Goal 8 will be reviewed in 2019

National sources		
Existing		
<ul style="list-style-type: none"> Work Foundation Karen.Steadman@theworkfoundation.com http://new.fusiondesign.co.uk/report_categories/reports-policy/# 	Working futures Fit for work Health and Wellbeing Productivity and Skills	Annual report
<ul style="list-style-type: none"> British Safety Council 		Annual report
<ul style="list-style-type: none"> CIPD https://www.cipd.co.uk/knowledge Jill Miller J.Miller@cipd.co.uk 	Knowledge hub on Changing context of work Organisational culture and behaviours Strategy and planning People management fundamentals	Annual report
<ul style="list-style-type: none"> Institute for Employment Studies 		Annual report
<ul style="list-style-type: none"> ESRC http://www.esrc.ac.uk/research/research-topics/health-and-wellbeing/ 	Mental Health and Wellbeing	Wellbeing research round ups
New		
<ul style="list-style-type: none"> Affinity Health at work Emma.Donaldson-Feilder.emma@affinityhealthatwork.com Mind https://www.mind.org.uk/ 	Healthy, sustainable workplaces Workplace health, wellbeing, engagement and leadership Workplace index	Research consortium strategy
European sources		
Existing		
<ul style="list-style-type: none"> PEROSH position papers http://www.perosh.eu/ Jan Michiel Meeuwssen.janmichiel.meeuwssen@perosh.eu 	Disability prevention and reintegration Psychosocial well-being in a sustainable working organisation Multifactorial genesis of work-related musculoskeletal	Strategy every 4 years Recurring Position papers
<ul style="list-style-type: none"> EU Commission Health and Safety Strategy European Parliament reports 	Understanding health; Improving active and healthy ageing; Effective health promotion;	EU Strategic Framework on Health
<ul style="list-style-type: none"> Worksafe Australia 	Workplace violence Psychosocial risks Mental Health	Annual report
<ul style="list-style-type: none"> Institute for Work and Health https://www.iwh.on.ca/ 	Psychosocial risks Mental health and wellbeing	Annual report
New		
<ul style="list-style-type: none"> Horizon 2020 Mental Health 		Work Programme 2016-2017 Work programme 2018-2020
<ul style="list-style-type: none"> Eurofound http://www.eurofound.europa.eu/about/what-we-do/work-programmes-list Agnes Parent-Thirion 	Societal Challenge 1 (Health, demographic change and wellbeing) Working conditions and sustainable work. Industrial relations Labour market change Quality of life and public services The digital age: Opportunities and challenges for work and	Programming document 2017-20 Annual report

Access to sources of research knowledge	Website	Newsletter	Social media	Publications	Events
International					
<ul style="list-style-type: none"> NIOSH National Institute for Occupational Safety and Health 	https://www.odc.gov/niosh/	Disease Control and Prevention	Linkedin group	NIOSH Science blog	Work and stress conference
<ul style="list-style-type: none"> WSH Singapore 	https://www.wsh-institute.sg/	DvLinks	Reference channel	Research reports Data visualisation	Research exchange regular meetings Work and stress meeting Sessions of the Executive
<ul style="list-style-type: none"> ILO Labadmin-OSH, Futuro of work, decent work 		Newsletter on Labour and the World Health	Fact sheets, infographics		
<ul style="list-style-type: none"> WHO 					
<ul style="list-style-type: none"> ADAPT International 					
<ul style="list-style-type: none"> European Commission, European Parliament 					
European					
<ul style="list-style-type: none"> PEROSH Partnership for European Research on Occupational Safety and Health 	www.perosh.eu	PEROSH Newsle	Linkedin group		Research exchange regular meetings
<ul style="list-style-type: none"> EUROGIP 	www.eurogip.eu				
<ul style="list-style-type: none"> DGUV 	Database on occupational safety and health research http://www.dguv.de/en/rese				
<ul style="list-style-type: none"> ETUI, ITUC, and other national trade unions 	https://www.etui.org/Publications	icatty@etui.org	LinkedIn Cancer and work: eliminate work	RESHIMATA Magazine subscription	Foreign debate Monthly forums Annual conferences on centre on change Eur/Work European
<ul style="list-style-type: none"> EUROFOUND • EVCS 	https://www.etui.org/Publications	subscriptions@evcs.eu	EWCS survey	https://www.eurofound.europa.eu/	
<ul style="list-style-type: none"> EU-OSHA • ESENER+Healthy Workplaces 	https://rosha.europa.eu/en/area		Wikipedia		
<ul style="list-style-type: none"> EUROGIP 	European legislation, digital transformation, contact@eurogip.fr	OSHM newsletter	Linkedin website	Reports, e-guides, in	Meetings by topics such as E-tools
<ul style="list-style-type: none"> Bordeaux University Comptasec 	comptasec.u-bordeaux.fr			http://www.eurogip.fr/	Eurogip débats
<ul style="list-style-type: none"> Institute for Work and Health 	www.iwh.on.ca				
<ul style="list-style-type: none"> Economic and social research council 		Industrial relations, Health			
<ul style="list-style-type: none"> Work Foundation 		Working conditions, Health and Wellbeing	Blog	Topic reports	
<ul style="list-style-type: none"> CIPD 					
<ul style="list-style-type: none"> DECD 		Mental Health workplace			

Apéndice 2. Presentación del proyecto de doctorado.

Dimensiones reguladoras en el tratamiento de riesgos psicosociales emergentes, una perspectiva internacional.

Iván Williams Jiménez
Consultor Investigación IOSH
Doctorando derecho UC3M
ivan.williams@iosh.co.uk
ivan.williams7@gmail.com

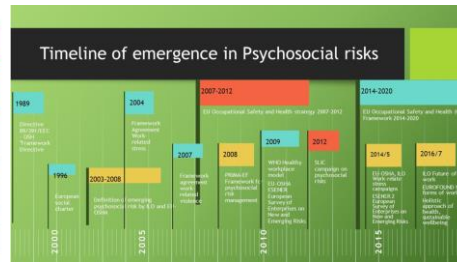


Objeto de la investigación

- El objeto de este proyecto es determinar y revisar los diferentes mecanismos reguladores que aplican a los riesgos psicosociales emergentes, con el objeto de obtener conocimiento fiable para entender los marcos legales, normativos y prácticos para riesgos futuros.
- Una mejor comprensión sobre como responden los marcos reguladores (legislación, normativa, y procesos relacionados) a nuevos desafíos en los entornos de trabajo ha sido destacado como un área necesitada de estudio debido a la falta de reporte de información, que hacen que estos riesgos permanezcan invisibles a ojos del legislador.

Prioridades en materia de riesgos psicosociales emergentes

Q2 - Globalization and the changing world of work	Number of Respondents (NoR) = 19	NoR	Mean (SD)
Better understand and address effects of working time flexibilisation (long working hours and shift work) on health, wellbeing and productivity of the working population (specific attention should be paid to vulnerable workers).		19	4.42 (0.61)
Impact of prolonged precariousness on health conditions, wellbeing and quality of life of an ageing workforce.		18	4.28 (0.83)
OSH management in new forms of employment (crowdsourcing, internships, zero hours contracts).		19	4.21 (0.92)
Precarious work and job insecurity: better understand and address effects on workers' H&S.		18	4.11 (0.90)
Further improve knowledge on restructuring impact on risk factors (including psychosocial) for workers' H&S.		19	4.05 (0.97)



Riesgos psicosociales como un área prioritaria en la regulación

Priorities in industrialized countries	Priorities in developing countries
Stress	Injury/accident prevention
Ageing workforce	Monitoring and surveillance of psychosocial risks, work-related stress & violence & harassment at work; substance abuse and risky behaviours
Right to know, informed consent, transparency	Capacity building
Chemicals, particularly high production volume chemicals (HPV), & new chemicals	Infectious diseases
Ergonomics, manual handling	Musculo-skeletal disorders
Allergy	Chemicals, noise, and biological agents
Indoor air	Safety culture & health & safety standards
New technologies	Comparative legislative & policy framework to include the informal sector & adjustment of health & safety
Management and safety culture	Occupational health services & improvement of healthcare, incl. primary healthcare
Occupational health services	Registration, surveillance and data collection on workers' health

Debe el marco regulador adaptarse a la naturaleza cambiante de los riesgos psicosociales?



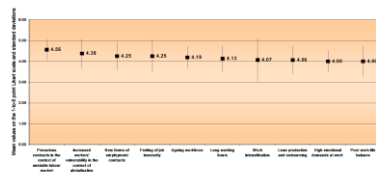
Definiendo los riesgos psicosociales tradicionales

Psychosocial hazards	Job content
Workload & work pace	Lack of variety or short work cycles, fragmented or meaningless work, under-use of skills, high uncertainty, continuous exposure to events through work
Work schedule	Work overload or underload, machine pacing, high levels of time pressure, continuously subject to tight deadlines
Control	Shift work, night shifts, inflexible work schedules, unpredictable hours, long or unworkable hours
Environment & equipment	Low participation in decision making, lack of control over workload, pacing, shift work, etc.
Organizational culture & functions	Inadequate equipment, suitability or maintenance, poor environment such as lack of space, poor lighting, excessive noise
Interpersonal relationships	Poor communication, low levels of support for problem solving and personal development, lack of definition of or agreement on organizational objectives
Role in organization	Social or physical isolation, poor relationships with superiors, interpersonal conflict, lack of social support
Career development	Role ambiguity, role conflict, and responsibility for people
Home-work interface	Career stagnation and uncertainty, under promotion or over-promotion, poor pay, job insecurity, low social status to work
	Conflicting demands of work and home, low support at home, dual career problems

Definición de riesgos psicosociales emergentes

Evolución de riesgos tradicionales como burnout, acoso, violencia laboral o estrés laboral hacia nuevos riesgos ocupacionales que o bien no existían anteriormente o han emergido debido a nuevos procesos de trabajo o el efecto de la tecnología tales como acceso online, ciberacoso, incremento de las demandas laborales, inseguridad laboral, tecnostres, nuevos formas de violencia y la confusión entre vida personal y profesional (EU-OSHA, 2013)

Riesgos psicosociales emergentes en seguridad y salud en el trabajo



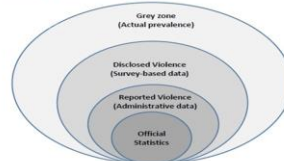
Objetivos y contexto de la investigación

- Identificar e incrementar la concienciación sobre iniciativas reguladoras innovativas.
- Comparar que funciona actualmente y que no funciona en regulaciones sobre riesgos psicosociales.
- Identificar en que forma patrones similares en regulación en otros contextos pueden ser aplicados a regulación en materia de riesgos psicosociales.
- Proporcionar información para mecanismos trasladables a un nivel normativo.

Barreras de la investigación

- Existe evidencia limitada en riesgos psicosociales diferentes de violencia laboral, acoso o estrés laboral, lo mismo sucede con riesgos emergente y riesgos psicosociales emergentes.
- En el contexto de riesgos psicosociales emergentes, las complejidades e interacciones de estos factores sugieren que un acercamiento regulatorio puede no ser una herramienta efectiva y práctica para la mejora de las condiciones de trabajo.
- La metodología basada en revisión literaria o normativa en riesgos emergentes puede ser conveniente para mostrar percepciones actuales o el interés público en la materia, en lugar de remarcar problemáticas a tener en cuenta en el futuro.
- Transferir algunas de estas recomendaciones o hallazgos a nivel regulatorio a otros contextos de trabajo puede ser desafiante.
- El aspecto inherentemente invisible de estos riesgos.
- La concienciación sobre la problemática es todavía muy reducida: una de las características de estos riesgos es la infra declaración en estadísticas lo que provoca la ausencia de información fiable y de reportes.
- Las definiciones legales de algunos riesgos emergentes son definidas con imprecisión en la legislación o no están consideradas en absoluto, lo cual incentiva una ausencia de claridad que puede ser parcialmente mitigada por métodos de investigación exploratorios.

Barreras de la investigación



Marcos tradicionales y múltiples protegidos en gestión de riesgos psicosociales



Figure 33 Traditional and multiple protected sectors applicable to psychosocial risks

Tratamientos innovadores y practicos en regulacion analizados

- Iniciativa de derechos sociales digitales, Estados Unidos
- Carta de derechos de comunicaciones digitales de Nueva Zelanda
- Tratamientos psicologicos laborales, un derecho a la compensacion en Quebec, Canada
- Carta de derechos C13 Canada. Ley para proteger a los canadienses de delitos online.
- Salud Total del Trabajador, NIOSH, Estados Unidos. Un ejemplo de tratamiento holistico.
- Directrices de contenido de la Camara social de la Corte de casacion 02.03.11 France Telecom, Francia.
- Campaña de DGUV, Alemania, un ejemplo de tratamiento no legislativo.
- Pilar Europeo de Derechos sociales. Como la regulacion en seguridad y salud laboral se puede adaptar a los cambios en el mundo del trabajo.
- Violencia y acoso en un marco general de riesgos psicosociales, Belgica. La importancia de definir terminos en legislacion.

Resultados preliminares

- El analisis bibliografico nos direcciona hacia una definicion expandida de salud y bienestar mas apropiada a las actuales condiciones de trabajo.
- Algunos aspectos de la economia global y los impactos de la digitalizacion en las condiciones de trabajo estan teniendo una influencia correlativa en la manera en las condiciones de trabajo se desarrollan, bajo este marco hay suficiente evidencia cientifica que indica que la intensificacion del trabajo y la confusion entre la vida laboral y personal y la dificultad para realizar el trabajo seran areas de especial incidencia.
- La ambigüedad en la regulacion permite que surjan varias formas de comportamientos sociales negativos, estos traen consigo un exceso de permisividad y una trivializacion por parte de instituciones, leyes y público que puede dificultar tratamientos futuros mediante legislacion o soft law.
- Existe un consenso manifestado por varios autores acerca de los riesgos de una excesiva carga si se apuesta por la introduccion de nueva legislacion en este area.
- La regulacion en materia de riesgos psicosociales carece de relevancia y permanece fuera de la esfera principal del discurso en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Comunicacion y diseminacion

GRIP International Health and Safety Congress Zaragoza 2014
 World Health and Safety Congress Frankfurt 2014 <https://www.safety2014germany.com>
 Warsaw 2015 Oporto <http://www.wsa2015.net/>
 EUROSHNET Conference Seville 2015 www.euroshnet-conference.eu
 Towards a stronger OSH Strategy for Europe Brussels 2016
 Total WIPK Future of work 2016, Singapore <http://www.oshconference.sg>
 8th International conference on vulnerable workers 2016, London
 CIELO congress 2016 "Social and labour changes: new challenges for the world of work" Oporto <http://www.direto.porto.uop.pt/ocw/>
 World Health and Safety Congress Singapore 2017
 11th International Conference on Workplace bullying and harassment, Bordeaux 2018.
 De Montfort University, Leicester cultural exchanges.

Apéndice 3. Resumen de bibliografía y estudios clave

Aparicio Leon, Diego (2013) . Riesgos emergentes: Relación entre el estrés y la precariedad en el trabajo.
Chirico, Francesco (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. J Occup Health 2017; 59: 433-435.
F. Dollard, Maureen; Shimazu, Akihito; Bin Noridin, Rusli; Brough, Paula (2014). Psychosocial factors at work in the Asia Pacific. 2014
Garcia Jimenez, Manuel; de la Casa Quesada, Susana; Molina Navarrete, Cristobal (2011). Regulacion de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y America.
Kortum, Evelyn; Leka, Stavroula; Cox, Tom (2010). Stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions.
Kortum, Evelyn; Leka, Stavroula; Cox, Tom (2011). Perceptions of Psychosocial Hazards, Work-related stress and Workplace priority risks in Developing countries.
Leka, Stavroula; Jain, Aditya; Widerszal-Bazyl Maria; Zolnierczyk-Zreda, Dorota; Zwetsloot, Gerard (2011). Developing a standard for psychosocial risk management: PAS 1010.
Lerouge, Loïc (2010). Le droit du travail français confronté aux « nouveaux risques ». Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail?
Lerouge, Loic (2014). Contribution a l'etude juridique des risques psychosociaux au travail. Aspects de droit national, dedroit compare, d'interdisciplinarite.
Melissa K. Langenhan, Stavroula Leka, Aditya Jain (2013). Psychosocial Risks: Is Risk Management Strategic Enough in Business and Policy Making?.
Melissa K. Langenhan; Stavroula Leka; Aditya Jain (2013). Psychosocial Risks: Is Risk Management Strategic Enough in Business and Policy Making?.
Michiel A.J. Kompier and Toon W. Taris (2005). Psychosocial risk factors and work-related stress: state of the art and issues for future research.
Psychosocial risks, stress and violence in the world of work (2017). International Journal of Labour Research Geneva, International Labour Office.
Quinlan, Michael (2007). Organisational Restructuring/Downsizing, OHS Regulation and Worker Health and Wellbeing.
Roberts, Ken (2007). Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes.
San Martin Mazzuconni, Carolina (2010). El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales Estado actual y nuevas propuestas.
Sanchez Trigueros, Carmen; Conde Colmenero, Pilar (2008). La protección social y los riesgos psicosociales.
Shimazu, A., Bin Nordin, R., Dollard, M., Oakman, J. (2016). Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific.

Stavroula Leka, Aditya Jain, Sergio Iavicoli, and Cristina Di Tecco (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future.
Velazquez, Manuel (2012). El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo

Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC) (2015). Challenges faced by Labour Inspectorates relating to enforcement - Contribution to the ex-post evaluation of the OSH legislation.
Deloitte (2017). At a tipping point? Workplace mental health and wellbeing.
ETUI (2013). Trade unions and civil society for a strong and ambitious EU strategy for health and safety at work 2013-2020.
ETUI (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets.
ETUI (2016). Occupational safety and health in 2040 Four scenarios.
EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.
EU-OSHA (2009). OSH in figures: stress at work — facts and figures.
EU-OSHA (2009). Outlook 1 – New and emerging risks in occupational safety and health.
EU-OSHA (2013). Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020.
EU-OSHA (2016). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) Overview Report: Managing Safety and Health at Work European Risk Observatory.
Eurofound (2013). Impact of the crisis on working conditions in Europe.
Eurofound (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union.
Eurofound (2015). Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies.
EUROGIP (2016). Digital transformation - Impact and challenges for occupational injury insurance.
European Commission (2009). The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers.
European Parliament (2008). New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work.
European Parliament (2017). Report on working conditions and precarious employment.
European Risk Observatory (2014). Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges.
EY Australia (2017). The plus side of mental health. The imperative of a proactive approach.
International Labour Organization (2010). Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work.
International Labour Organization (2016). Workplace stress a collective challenge.
International Labour Organization (2018). Ending violence and harassment against women and men in the world of work.
International Labour Organization (2019). International tool/guidelines for labour inspectors to deal with psychosocial risks at work.
Moore, Phoebe V (2017). The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work.
NIOSH (2016). National occupational research agenda (NORA)/national Total Worker Health® agenda (2016–2026): A national agenda to advance Total Worker Health® research, practice, policy, and capacity.
OECD (2012). Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work.
OECD (2015). Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work, Mental Health and Work.
PEROSH (2015). Position Paper. Challenge of Europe in a changing world — inclusive, innovative and reflective societies: The changing world of work and OSH.
UGT (2016). Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Apéndice 4. Referencias bibliográficas

Bibliography

- Abeebe, É. V. (2015). The 'variable geometry' approach to 'better legislation'. *ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy n 15*.
- Affairs, F. M. (2015). *Re-imagining work green paper Work 4.0*. Berlin: A 872.
- Akhtar, P., & Moore, P. (2016). *The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses*. Geneva: Vol 8 issue 1-2.
- Arastey Sahun, M. L. (2012). Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, Nº 11*, págs. 85-101.
- Australian Safety and Compensation council. (2006). *Work-related mental disorders in Australia*. Australia.
- Balandi, Calafa, Lerouge, Navarrete, M., Peruzzi, Steinberg, . . . Plancke, V. d. (2011). *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*.
- Bettina West, M. F. (27 de August de 2014). *Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance*. Obtenido de *Laws* 2014, 3, 598–617; doi:10.3390/laws3030598: www.mdpi.com/journal/laws/
- Bohle, P., Quinlan, M., & Mayhew, C. (2001). *The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence*. Australia.
- Breuer, J. (2015). DGUV Kompakt. *News from the German Social Accident Insurance*.
- Broadly. (03 de February de 2016). *Broadly*. Obtenido de https://broadly.vice.com/en_us/article/9k9zj3/inside-the-torturous-fight-to-end-revenge-porn
- BSI. (15 de February de 2018). *BSI Proposal for a new ISO field of technical activity (psychosocial health and safety in the workplace)*. Obtenido de https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/ISO/EN/_20180215_C945_ANNEX_BSI_Proposal_for_a_new_ISO_field_of_technical_activity_psychosocial_health_and_safety.pdf
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model*. Geneva, Switzerland: World Health Organisation WHO.
- Bury, C. (08 de 03 de 2016). *Women in digital – a gap and an opportunity*. Obtenido de European Commission: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/blog/women-digital-gap-and-opportunity?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=womenintech

- C-49/00 - Commission v Italy , C-49/00 (Court of Justice (Fifth Chamber) 15 de November de 2001).
- Cammarota, A. (2014). *OSH Policy in the Future. The role of national strategic frameworks*. Athens: DG EMPL/B3.
- Canadian Bar Association. (2014). *Bill C-13, Protecting Canadians from Online Crime Act*. Ottawa.
- Canadian Standards Association. (2013). *CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013*. Ontario.
- Canadian Standards Association. (2018). *Psychological Health and Safety in the workplace*. Geneva.
- Carolyn Axtell, I. C. (30 de Julio de 2013). *The web of bullying: cyberbullying in the workplace*. United Kingdom.
- Cavas Martinez, F. (2007). *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*.
- CCOHS. (16 de March de 2018). *Internet Harassment or Cyberbullying*. Obtenido de <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>
- CCRI. (18 de 11 de 2017). *Cyber Civil Rights Initiative*. Obtenido de <https://www.cybercivilrights.org/>
- Cheng, Y. (2018). *Emerging psychosocial work hazards and evolving policy actions: experiences of Taiwan and other East Asian countries*. Taiwan.
- Citron, D. K. (18 de December de 2008). *University Maryland School of Law N 2008-41*. Obtenido de http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1271900
- Clauwaert, S., & Schomann, I. (2012). *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: Working Paper 2012.04.
- Clayton, A., Johnstone, R., & Sceats, S. (2002). *The legal Concept of Work-Related Injury and Disease in Australian OHS and Workers' Compensation Systems*. Australia.
- Cobb, E. (2015). *The Isosceles group*. Obtenido de www.workplacebullyinglaws.com: <https://www.linkedin.com/pulse/canada-cares-bullying-harassment-ellen-cobb>
- Cobb, E. P. (2017). *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. Boston: Routledge.
- Cochrane, A. (24 de July de 2014). *SCL The IT Law Community*. Obtenido de <http://www.scl.org/site.aspx?i=ed38027>
- Commission Law. (2010). *The news media meets new media; rights, responsibilities and regulation in the digital age*. Wellington, New Zealand: Law Commission report, Appendix A.

- Commission of the European Communities. (2002). *Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health 2002-2006*. COM 2002 118 final.
- Commission of the European Communities v the Italian Republic, Case C-49/00 (European Court of Justice 2001).
- Commission, C. E. (2015). *Impact of the structural changes on jobs and industrial relations in the telecommunications and ICT*. Brussels, Belgium: EUR 2015.2675 EN.
- Commission, E. (01 de January de 2004). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Obtenido de Health and Safety at Work:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPagId=683&langId=en>
- Commission, E. (10 de February de 2009). *Press release database*. Obtenido de Safer Internet Day 2009: Commission starts campaign against cyber-bullying:
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-09-58_en.htm?locale=en
- Commission, E. (2009). *Scoreboard 2009 Community Strategy on Health and Safety at Work*. Brussels.
- Commission, E. (2013). *European Commission website*. Obtenido de
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=en&consultId=13&visib=0&furtherConsult=yes>
- Commission, E. (2014). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS COM(2014) 332 final* . Brusells: European Commission.
- Commission, E. (06 de June de 2014). *European Commission*. Obtenido de Press release database: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-400_en.htm
- Commission, E. (2014). *Public consultation on the new occupational health and safety policy framework. Results*. Brussels: Public consultation on the new EU OSH policy framework.
- Commission, E. (2015). *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Better Regulation Guidelines*. Strasbourg: SWD(2015) 111 final.
- Commission, E. (2015). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS*. Strasbourg: COM(2015) 610 final Commission Work Programme 2016.
- Commission, E. (10 de 10 de 2015). *Employment, Social Affairs & Inclusion. Social Dialogue*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- Commission, E. (2016). *The EU social acquis*. Strasbourg: SWD(2016) 50 final.

- Commission, M. B. (2012). *The adequacy of the current sanctions and remedies, Harmful Digital Communications*.
- Confederation, E. T. (2014). *The EU has to act now to improve occupational health and safety*. Brussels, Belgium.
- Correa Carrasco, M. (2012). *Correa Carrasco, Manuel. La proteccion juridica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: estudio comparado*. Madrid: TEMAS LABORALES núm. 113/2012. Págs. 49-73.
- Costa, A. R. (2014). Is "legal globalization" the solution for the disorientation of Health and Safety at the workplace law? En U. C. Direito, *Catolica Graduate legal research conference*. Oporto: Universidade Catolica Portuguesa Faculdade de Direito.
- Council of the European Union. (2015). *A new Agenda for Health and Safety at Work to foster better working conditions*. Brussels: 10446/15 General secretariat.
- Council of the European Union. (2015). *A new Agenda for Health and Safety at Work to foster better working conditions*. Brussels: 10446/15.
- COUNCIL, R. (. (31 de 12 de 2008). *EUR-Lex - Europa.eu*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:354:0070:0081:EN:PDF>
- COWI. (2013). *Evaluation of the European strategy on safety and health at work 2007-2012*. Brussels.
- Cybercivilrights*. (Septiembre de 2015). Obtenido de <http://www.cybercivilrights.org/>
- D. W. (2011). *Strategy for working environment efforts up to 2020*. Denmark: Danish Environment working authority.
- Daniels, K. (06 de January de 2016). *Division of occupational psychology conference*. Obtenido de Is Wellbeing what we thin it is: <https://www.youtube.com/watch?v=8PXAn44JwRs>
- David Maxfield, J. G. (2013). *Workplace Bullying Research*.
- De la Flor Fernandez, M. L. (2006). *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Degryse, C. (2016). *ETUI*. Obtenido de Digitalisation of the economy and its impact on labour markets :
file:///C:/Users/Asus/AppData/Local/Temp/ver%202%20web%20version%20Working%20Paper%202016%2002-EN%20digitalisation.pdf
- Degryse, E. C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impacts on labour markets Working Paper 2016.02*. Brussels: D/2016/10.574/03 ISSN: 1994-4454.
- Deloitte. (2017). *At a tipping point? Workplace mental health and wellbeing*. London.

- Deloitte. (31 de July de 2017). *Deloitte insights*. Obtenido de Deloitte Review, issue 21:
<https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-21/workplace-culture-and-alternative-workforce.html>
- Demoulin, C. (04 de 11 de 2015). *EU-OSHA*. Obtenido de]Summary Parallel Session II: Strategies and programmes:
<https://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwiAv5Wz19fYAhWki8AKHRLMC90QFgg5MAI&url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fseminars%2Fdocuments%2Fparallel%2520session%2520%2520summary.pdf&usg=AOvVaw3EstLtF>
- DG Employment. (2015). *Evaluation of the practical implementation of the EU OSH Directives in EU Member States*. Denmark: A031983.
- DG Employment, S. A. (2013). *Evaluation of the European Strategy on Safety and Health and Work 2007-2012*. Denmark: COWI.
- DG Employment, s. a. (2013). *Evaluation of the European Strategy on Safety and Health at work 2007-2012*. Denmark: A019055 COWI, IOM, MILIEU.
- DG Employment, S. A. (2015). *Evaluation of the Practical implementation of the EU OSH Directives in EU Members*. Brussels.
- DGUV. (2015 November). DGUV Kompakt. *News from the German Social Accident Insurance*, 1.
- di Martino, V. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: Eurofound.
- Dimitrios, T. (2014). *The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives*. Greece.
- Duggan, M. (October de 2014). *Online Harassment*. Obtenido de www.pewresearch.org:
<http://www.pewinternet.org/2014/10/22/online-harassment/>
- EIGE. (2015). *Gender Equality Index 2015 Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Vilna: ISBN: 978-92-9218-814-6.
- EIGE. (2017). *Thesaurus*. Obtenido de Glossary and Thesaurus:
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1487?lang=en>
- Employment, D. (2013). *DG Employment Social Dialogue*. Obtenido de DG Employment Unit B1 Social Dialogue: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- endrevengporn*. (23 de 08 de 2015). Obtenido de <http://www.endrevengporn.org/>
- EPSU. (December de 2011). *European Public Service Union*. Obtenido de
https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf

- Ertel, M., Stilijanow, U., Lavicoli, S., Natali, E., Aditya Jain, A., & Leka, S. (2010). *European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges*. European Journal of Industrial Relations.
- ETUC. (2005). *Framework agreement on work-related stress. An ETUC interpretation guide*. Brussels.
- ETUC. (2007). *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide*. Brussels.
- ETUC. (2008). *Commission Communication to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work*. Brussels.
- ETUC. (2014). The EU has to act now to improve occupational health and safety. *European Trade Union Confederation*.
- ETUC, E. T. (2004). *Framework agreement on work related stress*. Brussels.
- EU-OSHA. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks - Managing safety and health at work*. Obtenido de https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/esener1_osh_management/en_ESENER_report.pdf
- EU-OSHA. (2013). *Multi-annual Strategic Programme 2014-2020*. Bilbao.
- EU-OSHA. (2013). *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*. Bilbao.
- EU-OSHA. (2014). *Healthy Workplaces 2014-15*. Obtenido de Manage stress: <https://hw2014.osha.europa.eu/en>
- EU-OSHA. (2015). *Healthy Workplaces*. Obtenido de Practical tools: <https://hw2014.osha.europa.eu/en/tools-and-resources/practical-tools/international-eu-tools>
- EU-OSHA. (2016). *European Risk Observatory*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>
- EU-OSHA. (2016). *Second European survey of enterprises on new and emerging risks Esener-2*. Bilbao: ISBN 978-92-9240-896-1.
- EUR-Lex. (12 de December de 1995). *Community programme concerning safety, hygiene and health at work (1996-2000)*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11908>
- Eurofound. (2013). *Eurofound. Impact of the crisis on working conditions in Europe*. Dublin.
- Eurofound. (2013). *Impact of the crisis on working conditions in Europe*. Dublin.

- Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Obtenido de Publications Office of the European Union, Luxembourg.:
<http://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Obtenido de New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.:
<http://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- Eurofound. (2015). *Opting out of the European Working Time Directive*. Luxembourg: ISBN: 978-92-897-1383-2 doi:10.2806/380.
- Eurofound. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Dublin.
- Eurofound. (2017). *Programming document 2017-2020*. Dublin: EF/16/59/EN.
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg.
- Eurofound. (2018). *Quality of life Social insecurities and resilience*. Luxembourg.
- Eurogip. (2013). *What recognition of work-related mental disorders? A study on 10 European countries*. Paris: ISBN 979-10-91290-22-7.
- Eurogip. (05 de 05 de 2015). *Eurogip infos*. Obtenido de Eurogip:
<http://www.eurogip.fr/en/recentes-articles/40-abroad/3954-danemark-nouvelle-reglementation-pour-mieux-prevenir-la-violence-liee-au-travail-en-dehors-des-horaires-et-des-lieux-de-travail-2>
- EUROGIP. (05 de May de 2015). *Eurogip Infos*. Obtenido de <http://www.eurogip.fr/en/eurogip-infos-news?id=3954>
- EUROGIP. (2015). *Reporting of occupational diseases: Issues and good practices in five European countries*. Paris: Ref. Eurogip - 102/E.
- Eurogip. (2016). *Digital transformation - Impact and challenges*.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Bilbao, Spain: ISBN 978-92-9191-140-0.
- European Commission. (2007). *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work*. Brussels: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS.

- European Commission. (2002). *Community strategy on health and safety at work 2002-2006*. Brussels.
- European Commission. (2004). *Report on the current situation in relation to occupational diseases' systems in EU Member States and EFTA/EEA countries, in particular relative to Commission Recommendation 2003/670/EC concerning the European Schedule of Occupational*. Brussels.
- European Commission. (2007). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work*. Brussels.
- European Commission. (2011). *Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work-related Stress*. Brussels: SEC(2011) 241 final COMMISSION STAFF WORKING PAPER.
- European Commission. (2013). *EU Occupational Safety and Health Strategic Framework 2014-20*. Brussels.
- European Commission. (2014). *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. Brussels.
- European Commission. (2014). *Health and Safety 2014 20. Social agenda n 38, ISSN 1682-7783*.
- European Commission. (2014). *Promoting mental health in the workplace Guidance to implementing a comprehensive approach*. Brussels.
- European Commission. (2015). *Challenges faced by Labour Inspectorates relating to enforcement -Contribution to the ex-post evaluation of the OSH legislation*. Riga: Adopted by 68th SLIC Plenary in Riga (LV) 27/05/2015.
- European Commission. (2015). *Impact of the structural changes on jobs and industrial relations in the telecommunications and ICT*. Brussels.
- European Commission. (2015). *Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of Social Rights*. Strasbourg: SWD(2016) 51 final.
- European Commission. (27 de 01 de 2016). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Obtenido de News:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=2444&furtherNews=yes>
- European Commission. (2016). *European Commission and IT Companies announce Code of Conduct on illegal online hate speech*. Brussels.
- European Commission. (2016). *First preliminary outline of a European Pillar of Social Rights*. Strasbourg: COM(2016) 127 final.
- European Commission. (2017). *Harnessing our collective capacity to end violence against women. Concept paper*. Brussels.

- European Parliament. (2007). *New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at work*. Policy Department Economic and Scientific Policy.
- European Parliament. (2015). *Report on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. Brussels: Ole Christensen A8-0312/2015.
- European Parliament. (2015). *Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*. Brussels: (2015/2107(INI)).
- European Parliament. (2017). *Report on working conditions and precarious employment*. Brussels: A8-0224/2017.
- European Parliament. (2017). *Report on working conditions and precarious employment (2016/2221(INI))*.
- European Risk Observatory. (2014). *Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges*. Luxembourg: ISBN: 978-92-9240-494-9 doi: 10.2802/32660.
- European Risk Observatory. (2017). *Methodologies to identify work-related diseases: Review of sentinel and alert approaches*. Luxembourg: ISBN: 978-92-9496-404-5.
- European Risk Observatory. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxembourg: ISBN: 978-92-9496-642-1.
- European social partners. (2011). *Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*. Brussels: Social Dialogue Committee.
- Eveleth, R. (02 de December de 2014). *A new Harassment policy for Twitter*. Obtenido de The Atlantic: <http://www.theatlantic.com/technology/archive/2014/12/new-harassment-policy-for-twitter/383344/>
- EY. (November de 2017). *The plus side of mental health*. Obtenido de [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-pulse-sideof-mental-health/\\$File/ey-the-pulse-sideof-mental-health.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-pulse-sideof-mental-health/$File/ey-the-pulse-sideof-mental-health.pdf)
- F. Dollard, M., Shimazu, A., Bin Noridn, R., & Brough, P. (2014). *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific*. Australia: Axel Springer.
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (2015). *Re-imagining work Green paper work 4.0*.
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs, D.-G. f. (2015). *Re-imagining work 4.0 Working paper*. Berlin, Germany.
- Fooks, G., Bergman, D., & Rigby, B. (2007). *International comparison of (a) techniques used by state bodies to obtain compliance with health and accountability for administrative and criminal offences and sentences for criminal offences*. Centre for Corporate Accountability.

- Forastieri, V. (2013). Psychosocial risks and work-related stress. . *Medicina y Seguridad del trabajo*.
- Franks, M. A. (21 de October de 2009). *Maryland Law Review*, Vol. 71, 655. Obtenido de University of Miami School of Law: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1492433
- Franks, M. A. (2010). *Denver Law Review Online*, The Banality of Cyber Discrimination, or, the Eternal Recurrence of September. Obtenido de Denver Law Review Online: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1569202
- Franks, M. A. (23 de February de 2010). *Denver Law Review Online*, Vol. 87. Obtenido de University of Miami, School of Law: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1569202
- Franks, M. A. (2011). *Unwilling avatars: idealism and discrimination in cyberspace*. Columbia: Columbia Journal of Gender and Law.
- Franks, M. A. (2012). *Maryland Law Review 71 3 Sexual Harassment 2.0*. Obtenido de Social science research network: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1492433
- Franks, M. A. (2015). *Drafting an Effective 'Revenge Porn' Law: A Guide for Legislators*. Miami: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2468823> .
- Franks, M. A. (17 de Junio de 2015). *Endrevengeporn.org*. Obtenido de <http://www.endrevengeporn.org/guide-to-legislation/>
- Franks, M. A. (22 de Junio de 2015). *Huffingtonpost*. Obtenido de http://www.huffingtonpost.com/mary-anne-franks/how-to-defeat-revenge-porn_b_7624900.html
- Garcia Jimenez, M., de la Casa Quesada, S., & Molina Navarrete, C. (2011). *Regulacion de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y America*. Spain: Bomarzo.
- GDA. (2007). *Joint German Occupational Safety and Health Strategy*.
- GDA. (2014). Obtenido de <http://www.gda-portal.de/en/pdf/InfoSheet-PSYCHE.html>
- GDA portal*. (27 de 09 de 2015). Obtenido de <http://www.gda-portal.de/en/AboutGDA/AboutGDA.html>
- GDA portal de*. (07 de 2014). Obtenido de Information sheet about the work program "Protection and fortification of health in the case of work-related mental load" of the Joint German OSH Strategy 2013 – 2018: : http://www.gda-portal.de/en/pdf/InfoSheet-PSYCH.pdf?__blob=publicationFile&v=3

- GDA, J. G. (12 de 2017). *Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA)*. Obtenido de Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA): <http://www.gda-portal.de/en/AboutGDA/AboutGDA.html>
- Geach, N., & Haralambous, N. (2009). *Regulating harassment: is the law fit for the social networking age?* United Kingdom.
- Gillian MacNaughton, D. F. (2011). *Decent Work for All: A Holistic Human Rights*. Obtenido de American University International Law review n 26 441-483: <http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1704&context=auilr>
- Goldberg, C. (31 de Diciembre de 2014). *Cybercivilrights.org*. Obtenido de http://www.cybercivilrights.org/seven_reasons_illinois_is_leading_the_fight_against_revenge_porn
- GRI. (2017). *Global Reporting Initiative*. Obtenido de <https://www.globalreporting.org/standards/work-program-and-standards-review/review-of-gri-403-occupational-health-and-safety/>
- Guardian, T. (15 de May de 2016). *The Guardian*. Obtenido de The Guardian: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/may/15/why-is-revenge-porn-such-a-sinister-crime>
- Habegger, B. (2009). *Strategic foresigh in public policy: reviewing the experiences of the UK, Singapore, and the Netherlands*. Zurich: Futures, 42, pp.49-58.
- Hansez, I., Faulx, D., & Mahy, A. (2006). *L'approche belge pour mieux prévenir les risques psychosociaux en général et le harcèlement psychologique en particulier*. Belgium.
- Health, N. N. (May de 2010). *NIOSH*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2010-148/>
- Hinduja, S. &. (16 de February de 2007). *Cyberbullying.us*. www.cyberbullying.us. Obtenido de <http://www.cyberbullying.us/>
- Hodgins, M. (2017). *Irish Workplace Behaviour Study*. Leicester: IOSH.
- House Government Bill. (2014). *Bill C-13*. Canada.
- HSE. (2006). *Violence at work*. Obtenido de www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf
- HSE. (March de 2018). *What are psychosocial risk factors?* Obtenido de <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>
- Huws, U. (2015). *A review of the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: implications for osh*. Obtenido de EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing>
- ILO. (1985). *ILO*. Obtenido de ILO Normlex: C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

- ILO. (1986). *Occupational Safety and Health series. Psychosocial factors at work*. Geneva.
- ILO. (1986). *Psychosocial Factors at work: Recognition and Control*. Geneva: Occupational Safety and Health series n 56.
- ILO. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems*. Geneva: ISBN 92-2-111634-4.
- ILO. (2005). *Report of the Meeting of Experts on Updating the List of Occupational Diseases*. Geneva.
- ILO. (2009). *Meeting of Experts on the Revision of the List of Occupational Diseases*. Geneva: MERLOD/2009/10.
- ILO. (2010). *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*. Geneva: ISBN 978-92-2-123343-5 (web pdf).
- ILO. (2010). *Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases*. Geneva : ISBN 978-92-2-123795-2 ISSN 0078-3129.
- ILO. (2010). *ILO List of occupational diseases, revised 2010*. Geneva.
- ILO. (2010). *Plan of action 2010-16* . Geneva.
- ILO. (Wednesday de February de 2011). *ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Obtenido de <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/topics-in-workers-compensation-systems/36-26-workers-compensation-systems-topics-in/work-related-diseases-and-occupational-diseases-the-ilo-international-list>
- ILO. (2012). *SOLVE Integrating health promotion into workplace OSH policies*. Geneva.
- ILO. (2013). *Safety and Health at Work: Hopes and challenges in development cooperation*. Geneva.
- ILO. (2016). *A challenging future for the employment relationship*. Geneva: Issue note series 3.
- ILO. (2016). *LEGOSH*. Obtenido de ILO Global Database on Occupational Safety and Health Legislation: <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1:::NO::>
- ILO. (2016). *Workplace stress a collective challenge*. Turin: ISBN: 978-92-2-130641-2 (print).
- ILO. (2017). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Geneva: ISBN 978-92-2-128722-3 (Web pdf).
- ILO. (2017). *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*. Geneva: International Journal of Labour research.
- ILO. (2018). *Consultation for a standard-setting item on violence against women and men in the world of work on the agenda of the 107th Session June 2018*. . Geneva.

- INAIL. (2016). *Facts. Futures. Foresight and priority setting in OSH*.
- Institute for Work and Health. (2018). *Institute for work and health*. Obtenido de https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/presentations/2018-05-22_PSmith_OPEN.pdf
- Institute, E. T. (29 de 03 de 2013). *ETUI*. Obtenido de ETUI: <https://www.etui.org/Topics/Health-Safety/News/Occupational-disease-recognition-of-psychological-disorders-in-Europe>
- IOE. (2017). *Understanding the future of work*. Geneva.
- IOSH. (2017). *Exposure Draft of GRI 403: Occupational Health and Safety*. Leicester: IOSH.
- ITUC. (2018). *Campaign toolkit Stop gender-based violence at work*. Brussels.
- J. Mackay, N., Cousins, R., J. Kelly, P., Lee, S., & H. McCaig, R. (2004). *'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science*. . United Kingdom.
- Jacobs, D. H. (13 de Noviembre de 2013). *Being A Victim of Revenge Porn Forced Me To Change My Name -- Now I'm An Activist Dedicated To Helping Other Victims*. Obtenido de Xojane: <http://www.xojane.com/it-happened-to-me/revenge-porn-holly-jacobs>
- Jain, A., & Arnetz, B. (2015). *Work-related aspects that are part of a holistic view of sustainability*. Obtenido de NIOSH: <http://www.cdc.gov/niosh/twh/newsletter/TWHnewsv4n1.html#ref-2>
- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G. (2018). Managing Health, Safety and Well-being. En A. Jain, S. Leka, & G. Zwetsloot, *Managing Health, Safety and Well-being*. Springer.
- Johnstone, R., Quinlan, M., & McNamara, M. (2011). *OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia*. Australia.
- Johnstone, R., Quinlan, M., & McNamara, M. (2011). *OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia*. Australia: Safety Science 49.
- Keats Citron, D. (2009). *Law's Expressive Value in Combating Cyber Gender Harassment*. Obtenido de University of Maryland School of Law: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract-id=1352442>
- Keats Citron, D. (03 de 2009). *University of Maryland*. Obtenido de U of Maryland Legal Studies Research Paper No. 2009-11: University of Maryland Francis King Carey School of Law
- Keats Citron, D. (2015). Hate Crimes in Cyberspace. En D. Citron, *Hate Crimes in Cyberspace* (págs. No. 2015–11). Maryland: University of Maryland. Obtenido de Social Science research network: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2616790
- Kieffer, C. (2013). *What recognition of work-related mental disorders? A study on 10 European countries*. Paris: Eurogip.

- Kieselbach, T. (2010). *Health in Restructuring (HIRES). Recommendations, National Responses and Policy Issues in the EU*. Bremen: University Bremen.
- Klugman, J. (2017). *Gender based violence and the law*.
- Kompier, M. (2002). *The psychosocial work environment and health - what do we know and where should we go?* Netherlands.
- Kortum, E. (2007). GOHNET World Health Organization.
- Kortum, E. (2007). Work-Related Stress and Psychosocial Risks: Trends in Developing and Newly Industrialized Countries. *The Global Occupational Health Network Newsletter, Special Issue*.
- Kortum, E. (2007). *Work-Related Stress and Psychosocial Risks: Trends in Developing and Newly Industrialized Countries*. Geneva: The Global Occupational Health Network Newsletter, Special Issue.
- Kortum, E. (2007). Work-Related Stress and Psychosocial Risks: Trends in Developing and Newly Industrialized Countries. *The Global Occupational Health Network Newsletter, Special Issue*.
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). *Stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions*. United Kingdom.
- Langenhan, M. K., Leka, S., & Jain, A. (2013). *Psychosocial Risks: Is Risk Management Strategic Enough in Business and Policy Making?* . United Kingdom.
- Langenhan, M., Stavroula Leka, S., & Jain, A. (2013). *Psychosocial Risks: Is Risk Management Strategic Enough in Business and Policy Making?* Safety and Health at Work 4 (2013) 87e94.
- Leka, S. (2008). *WHO Towards the development of a European Framework for Psychosocial risk management at the workplace*. Nottingham.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Nottingham: WHO ISBN 978 92 4 150027 2.
- Leka, S., & Jain, A. (2013). *EU Compass for action on mental health and well-being. Consensus paper*. Nottingham.
- Leka, S., Jain, A., Andreou, N., Hollis, D., & Zwetsloot, G. (2016). *The changing landscape of osh regulation in the UK*. Leicester.
- Leka, S., Jain, A., Lavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). *An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future* . United Kingdom.
- Leka, S., Jain, A., Widerszal-Bazyl, M., Zołnierczyk-Zreda, D., & Zwetsloot, G. (2011). *Developing a standard for psychosocial risk management: PAS 1010*. United Kingdom.

- Lerouge, L. (2010). *Le droit du travail français confronté aux « nouveaux risques ». Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail? .* Bordeaux.
- Lerouge, L. (2012). *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe.* France.
- Lerouge, L. (2013). *Analyse jurisprudentielle comparée des Risques psychosociaux en Europe.* Bordeaux: ISBN : 978-2-336-29091-1.
- Lerouge, L. (2014). How the Law Can Tackle Psychosocial Risks at Work: Considerations From the French Legal System. *XX World Congress on Safety and Health at Work 2014.* Frankfurt.
- Lerouge, L. (2014). *Risques Psychosociaux en droit social.* Bordeaux.
- Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Futing Liao, T. (2004). *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods.* SAGE.
- Lippel, K. (2011). *Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace.* Canada: *HealthcarePapers*, 11(Sp) May 2011: 20-37.doi:10.12927/hcpap.2011.22408 .
- Lippel, K., & Quinlan, M. (2011). *Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview.* Australia.
- Lippel, K., & Sikka, A. (2010). *Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview.* Canada.
- Lorcher, K., & Schomann, I. (2016). *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals.* Brussels: ETUI report 139.
- Lörcher, K., & Schömann, I. (2016). *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals.* Brussels: ETUI.
- LUCCHINI, S. Z. (2012). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work SH@W*, *Saf Health Work* 3:43-9 Vol. 3, No. 1 .
- Martin Chaparro, M. P., Vera Martínez, J. J., Cano Lozano, M. C., & Molina Navarrete, C. (2004). *Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial.* Jaen: TEMAS LABORALES núm. 75/2004. Págs. 187-211.
- Martin, G. (2018). *Upskirt sexual offence.* Obtenido de <https://www.thepetitionsite.com/en-gb/takeaction/887/239/401/>
- Mary Anne Franks. (2015). *Drafting An effective "Revenge Porn" Law: A Guide for Legislators.* Miami.
- Mayo Clinic. (2018). *Mayo Clinic.* Obtenido de Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968>

- McKenzie, S. (2004). *Social Sustainability: towards some definitions*. Obtenido de University of South Australia Hawke Research Institute: <http://w3.unisa.edu.au/hawkeinstitute/publications/downloads/wp27.pdf>
- McPhee, R. (October de 2014). *Stick and stones may break my bones, but cyberbullying is illegal- Is cyberbullying a crime, and it should be?* Obtenido de University of Otago Law, journals research: <http://www.otago.ac.nz/law/research/journals/otago085112.pdf>
- Mella Mendez, L. (2014). *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*. Modena: ADAPT.
- Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: a European picture*. Luxembourg: EU-OSHA ISBN 978-92-9191-268-1.
- Milczarek, M. (2010). *Workplace Violence and Harassment: A European picture*. Bilbao, Spain: EU-OSHA.
- Molina Navarrete, C. (2007). *La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances*. Jaen.
- Moore, P. V. (2017). *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*. Geneva.
- Nahles, A. (2015). *Reimagining Work 4.0 green paper*. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs.
- Nenonen, N., Saarela, K. L., & Takala, J. (2014). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2014*. Singapore: WSH Institute, Ministry of Manpower Services Centre.
- Netsafe. (2014). *Submission on Harm Digital Communications Bill*. Auckland, New Zealand: Submission to the Justice and Electoral Committee addressing the Harmful Digital Communications Bill.
- Netsafe. (22 de September de 2015). *Cyberbullying and online harassment*. Obtenido de Harmful communication: <https://www.netsafe.org.nz/cyberbullying-and-online-harassment/>
- NIOSH. (2010). *Occupational Emerging Risks*. Washington: DHHS (NIOSH) Publication No. 2010-148.
- NIOSH. (2015). *National occupational research agenda (NORA)/national Total Worker Health® agenda (2016–2026)*. Cincinnati: DHHS (NIOSH) Publication No. 2016–114.
- NIOSH. (November de 2015). *NIOSH Total Worker Health*. Obtenido de https://www.cdc.gov/niosh/twh/pdfs/TWH-Issues-4x3_10282015_final.pdf
- NIOSH. (2016). *Fundamentals of total worker health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being*. Cincinnati.
- NIOSH. (2017). *NIOSH*. Obtenido de NIOSH: <https://www.cdc.gov/niosh/twh/history.html>

- NIOSH. (2017). *Total Worker Health*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/niosh/twh/history.html>
- Observatorio de riesgos psicosociales de Andalucía. (2007). *El estrés laboral como riesgo psicosocial: actividad preventiva y correctora*.
- Observatorio permanente de riesgos psicosociales. (2010). *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*. ISBN 978-84-693-9025-2.
- Observatory, E. R. (2012). *Management of psychosocial risks at work ESENER*. Luxembourg: ISBN 978-92-9191-735-8.
- Observatory, E. R. (2014). *Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges*. Brussels.
- OECD. (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2015). *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work, Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing.
- Organisation, I. L. (2016). *Technological changes and work in the future*. Geneva: Colin Fenwick, David.
- Organization, I. L. (2011). *Regulating for decent work: New directions in labour market regulation*. Geneva: ISBN 978-92-2-124559-9.
- Organization, I. L. (28 de 06 de 2016). *ILO Decent work*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- Organization, I. L. (2016). *World employment social outlook 2016 Transforming jobs to end poverty*. Geneva: ILO ISBN 978-92-2-130388-6.
- Organization, W. H. (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization. *International Health Conference*, (págs. no. 2, p. 100). New York.
- Papkalla, & Collison. (2017). *WHO International minimum requirements for health protection at the workplace*. Geneva: WHO.
- Parliament, E. (2008). *New Forms of Physical and Psychosocial Health risks at work*. Brussels PE 408.569: Policy Department IP/A/EMPL/FWC/2006-205/C1-SC1.
- PEROSH. (2012). *Sustainable workplaces of the future – European Research Challenges for occupational safety and health*. Brussels.
- PEROSH. (2014). *New technologies as a field of action for OSH*.
- PEROSH. (2015). *Challenge of Europe in a changing world - The changing world of work and OSH*. Obtenido de www.perosh.eu: http://www.perosh.eu/wp-content/uploads/2015/05/Position-Paper-1_final_footer-1.pdf

- PEROSH. (2015). *The changing world of work and OSH*.
- PEROSH. (March de 2017). *Psychosocial well-being in a sustainable working organisation*.
Obtenido de <http://www.perosh.eu/research-priorities/psychosocial-well-being-in-a-sustainable-working-organisation/>
- Pew Research Center. (July de 2017). *Online Harassment 2017*. Obtenido de http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2017/07/10151519/PI_2017.07.11_Online-Harassment_FINAL.pdf
- Pillinger, J. (2017). *Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action*. Geneva: International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV).
- Pinkos Cobb, E. (2015). *Workplace Bullying, Violence, Harassment, Discrimination and Stress: International Laws, Developments, and Resources*. Boston: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Poisson, M. J. (2011). *Les risques psychosociaux au travail*. Paris.
- Ponce. (2017). *A law on robotics and artificial intelligence in the EU?* Brussels: Foresight brief 02.
- Ponce del Castillo, A., & Meinert, S. (2017). *Occupational safety and health in 2040 Four scenarios European Health and Safety strategic frameworks. A mixed instrument between regulation and dialogue*. Brussels: ETUI.
- Privitera, C. a. (2009). Cyberbullying in the workplace. En C. a. Privitera, *Cyberbullying: the new face of workplace bullying? Cyberpsychology and behavior*.
- Quinlan, M. (2007). *Organisational Restructuring/Downsizing, OHS Regulation and Worker Health and Wellbeing*. Sidney, Australia: Working paper 52.
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). *The global expansion of precarious employment, work disorganization and consequences for occupational health: A Review of recent research*. Australia: International Journal of Health Services, Volume 31, Number 2, Pages 335–414, 2001.
- Rebecca Smith, S. L. (2015). *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy, National Employment Law Project*. New York.
- Ribeiro Costa, A. (2014). *Legislative or hard law model versus self-regulation or soft law model: regulating emerging risks*. Porto.
- Ryder, G. (2015). *The future of work centenary initiative Report I*. Geneva: ILC.104/DG/I.
- San Martin Mazzuconni, C. (2010). *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales Estado actual y nuevas propuestas*. Madrid: ISBN 978-84-693-9026-9.

- Sanchez Trigueros, C., & Conde Colmenero, P. (2008). *La protección social y los riesgos psicosociales*. Murcia: Anales de Derecho. Universidad de Murcia Pags 275-297.
- Sas, K., & Suarez, A. (2013). *EU-OSHA Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*. Obtenido de EU-OSHA Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020>
- Schenk, L. (05 de October de 2012). *Employers Beware: Cyber-Bullying Could Wreak Havoc in Your Workplace*. Obtenido de Tennessee Labor and Employment Newsletter: <http://www.tba.org/categories/archive-newsletter>
- Shain, M. (2010). *Tracking the perfect storm. Converging systems create mounting pressure to create the psychologically safe workplace*. Canada: Mental Health Commission Canada.
- Shain, M. (2016). *The Law, the Standard and Evolution of the Employment Relationship* . Canada.
- Shain, M., & Nassar, C. (2009). *Stress at Work, Mental injury and the law in Canada. A Discussion Paper for the Mental Health Commission of Canada*. Canada.
- Shimazu, A., Bin Nordin, R., Dollard, & M., O. J. (2016). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific*. Australia: Axel Springer.
- Shreyas Doshi. (02 de December de 2014). *Building a safer Twitter*. Obtenido de [www.twitter.com: https://blog.twitter.com/2014/building-a-safer-twitter](https://blog.twitter.com/2014/building-a-safer-twitter)
- SLIC. (2012). *EU STRATEGIC PRIORITIES, 2013-2020*. Ref. Ares(2012)162420.
- Standing, G. (2014). *A precariat charter*. United Kingdom: Bloomsbury.
- Stefano, V. d. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»d* . Geneva: International Labour Organization CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 71.
- Streit, J. M. (Marzo de 2015). *Total Worker Health™ and Global Sustainability: What's the Link?* Obtenido de NIOSH National Institute for Occupational Safety and Health: <http://www.cdc.gov/niosh/twh/newsletter/TWHnewsv4n1.html#ref-2>
- Taylor, M. (2017). *Good work: the Taylor review of modern working practices*. London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- Tieves, D. (2011). *Women and occupational diseases in the European Union*. Brussels: European Trade Union Institute ISBN 978-2-87452-198-0.
- UEAPME/CEEP, E. E. (2008). *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*. Brussels.

- UGT-CEC. (2010). *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*. Madrid: CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI.
- UGT-CEC. (2016). *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación*. Madrid: Anuario Internacional 2016.
- United Kingdom v Council, C-84/94 (European Court of Justice 12 de November de 1996).
- United Nations. (2016). *Global Sustainable Development Report 2016*. Department of Economic and Social Affairs.
- Velazquez, M. (2017). *The role of the european labour inspectorates in labour restructuring and psychosocial risks at work*. Bizkaia.
- Vendramin, G. V. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Brussels: ETUI.
- Waters, S. (2017). *Workplace Suicide and States of Denial: The France Télécom and Foxconn Cases Compared*. United Kingdom.
- West, B., Foster, M., Levin, A., Edmison, J., & Robibero, D. (2014). *Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance*. Canada.
- WHO. (2008). *PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*. Stavroula Leka, Tom Cox.
- WHO. (2010). *Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times*. Geneva.
- WHO. (August de 2014). *Mental Health: a state of well-being*. Obtenido de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/
- WHO. (2017). *World Health Organization*. Obtenido de http://www.who.int/mental_health/en/
- WHO. (2018). *Social determinants of health*. Obtenido de http://www.who.int/social_determinants/en/
- Williams, J. I. (June de 2015). *Technological harassment emerging issues or unsodered risk?* Obtenido de Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/278966163_Technological_harrassment_merging_issue_or_unconsidered_risk
- work, A. A. (2011). *Community Strategy Implementation and Advisory Committee Action Programme*. Brussels: European Commission, Social Dialogue.
- Work, A. C. (2015). *Opinion on the report of COWI evaluation practical implementation Directives*. Doc. 1674 EN.
- World Health Organisation. (2011). International Consultation on Healthy Workplaces. *South-East Asia Regional Office (SEARO)*., (pág. 26). New Delhi, India.

World Health Organization. (2018). *Social determinants of health*. Obtenido de http://www.who.int/social_determinants/en/

WSH Institute. (08 de March de 2018). *Observatory for WSH Landscape (OWL)*. Obtenido de https://www.wsh-institute.sg/wps/portal/!ut/p/a1/jY-7DoIwFlafxYFRerh4iVsnUTAOYIQuBpIKNdG2baGvLzlDerbz5_vOBRGUI8LLntWIYYKX7bcn20dyDUMfpxAfo8wD7F8gynaBd4q9ASjmgRT8_3yYKQy__DsiS8h4wQgsrDgjUreiGt8tMK-CfY2Iok-qqHI7NcSNMVifHHDAWuta3awZ14aZzIBX10MqtQNSKDM9oxHaoH

Zwetsloot, G., Leka, S., & Jain, A. (2011). *Corporate Social Responsibility & Psychosocial Risk Management*. *Journal of Business Ethics*.