



**PREVENCIÓN
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
EN IBEROAMÉRICA**

Gina Magnolia Barón
Secretaria General de la OISS

Sumario

- 1. Introducción**
- 2. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**
- 3. La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- 4. Una aproximación a los riesgos psicosociales en Iberoamérica**
 - 4.1. Carga mental**
 - 4.2. Violencia en el trabajo**
 - 4.3. Otros aspectos relacionados con los factores psicosociales**
- 5. Legislación y normativa de riesgos psicosociales en Iberoamérica**
 - 5.1. Modelo genérico**
 - 5.2. Modelo específico**
- 6. La prevención de los riesgos psicosociales en la OISS**
 - 6.1. Autoevaluación para PYME's y microempresas**
 - 6.2. Capacitación básica técnica**
 - 6.3. Materiales de Divulgación preventiva**
 - 6.4. Vacunas preventivas**

Anexo



1. Introducción

Los riesgos psicosociales en el trabajo han pasado a ser en la actualidad uno de los principales focos de atención en la prevención de riesgos laborales, tanto por su cada vez mayor incidencia en las condiciones de trabajo como, en muchas ocasiones, por las dificultades en su percepción y, concretamente, en su prevención.

En el contexto europeo y según el informe de 2014, sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud. Los riesgos psicosociales contribuyen a estos efectos negativos del trabajo.

Ello conlleva, a su vez, que los riesgos psicosociales sean un motivo de preocupación para la mayoría de las empresas, de manera que casi el 80 % de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo y casi uno de cada cinco considera que la violencia y el acoso son problemas importantes. A pesar de lo cual menos de un tercio de las empresas han establecido procedimientos para la prevención de este tipo de riesgos.

En Iberoamérica estas circunstancias se dan igualmente, si acaso agravadas por el alto nivel de informalidad laboral, en torno al 50% en el conjunto de la región, que a pesar de los esfuerzos de los Estados Iberoamericanos, aún es una realidad, especialmente en determinados países en los que la cobertura de los riesgos profesionales se sitúa incluso por debajo del 20% de la población activa.

El contexto es pues diferente entre Europa e Iberoamérica, pero la problemática es la misma. En Iberoamérica, como en Europa, los riesgos psicosociales más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los trabajadores – por ejemplo, si las tareas son monótonas o complejas – y con la intensidad del trabajo. Una intensidad de trabajo elevada se asocia a unos efectos negativos en la salud y el bienestar.

La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social tienen, por el contrario, una influencia positiva.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), como organismo internacional de carácter técnico y especializado, que tiene como fin promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias, no puede, por tanto, ser ajena a esta problemática y por ello entre sus programas dirigidos a tal fin dedica también una especial atención a la prevención y protección de los riesgos asociados al trabajo y, entre ellos, a los riesgos psicosociales.

2. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Conforme a esa definición programática, la OISS se configura (ya desde 1954) como un organismo eminentemente práctico, cuya misión es promover cuantas acciones sirvan para lograr progresivamente la universalización de la Seguridad Social, colaborando en el desarrollo de sus sistemas, prestando asesoramiento y asistencia técnica, actuando como órgano permanente de información y coordinación de experiencias, y promoviendo el estudio y la investigación, aglutinando a más de 150 instituciones de Seguridad Social de los países iberoamericanos.

Para ello, la Organización dispone de una serie de líneas de trabajo estables comprometidas con la formación del talento humano en general y con la formación especializada de los cuadros directivos de las instituciones de protección social de la Región; con la prestación de asistencia técnica a las instituciones; el intercambio de experiencias; el desarrollo de programas y foros de estudio, debate e investigación; y, todo ello en colaboración con otros Organismos Internacionales que operan en la materia.

Del mismo modo la Organización viene desarrollando diversos programas especiales, como los encaminados a conseguir un sustrato normativo de protección social en el contexto de los fuertes movimientos migratorios que se registran en Iberoamérica, que garantice la protección de los trabajadores migrantes y sus familias mediante la conservación de derechos y expectativas de derechos de estos trabajadores que desarrollan su vida laboral en diversos países iberoamericanos. Tal es el objetivo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, así como de las actuaciones del organismo apoyando, en el ámbito social, los diversos sistemas de integración regional de su área geográfica o como los dirigidos al fomento de las políticas de mejora de las condiciones de vida de los adultos mayores y de las personas con discapacidad.

En ese contexto, las directrices estratégicas de la OISS acordadas por sus órganos de gobierno tienen, como una línea prioritaria la actividad, los programas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre estos programas, a través de los cuales la OISS desarrolla políticas de impulso y compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional, se inscribe, además del apoyo a la Decisión 584 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina, el desarrollo del Observatorio de Condiciones Laborales de Iberoamérica o la implementación del Sistema Armonizado de Indicadores de siniestralidad Laboral, la I Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud vigente hasta 2013 y que, con los alentadores resultados obtenidos, llevó a promover una II Estrategia, para el quinquenio 2015-2020, que fue avalada en septiembre del 2014 por el VIII Congreso PREVENCIÓN celebrado en México.

3. La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo

La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha planteado en línea con los ejes marcados por los Organismos Internacionales que operan en la Región:



- La Declaración Universal de Derechos Humanos, que a lo largo de su articulado no solamente perfila como inalienables el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social o al trabajo en condiciones equitativas y dignas -todos ellos estrechamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo-; sino que niega expresamente en su art. 30 el “derecho de los estados, grupos o personas” para ejercer actividad alguna que limite o menoscabe los mismos.
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reafirma y desarrolla con precisión los derechos a la salud, a la seguridad social y al trabajo, refiriendo en este último el marco esencial de condiciones de trabajo dignas, en el que expresamente incluye “la seguridad y la higiene en el trabajo”.
- Los diversos pactos regionales y subregionales que concretan aún más estos compromisos.
- Los numerosos desarrollos de instrumentos que, en este han llevado a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otras agencias especializadas de Naciones Unidas.

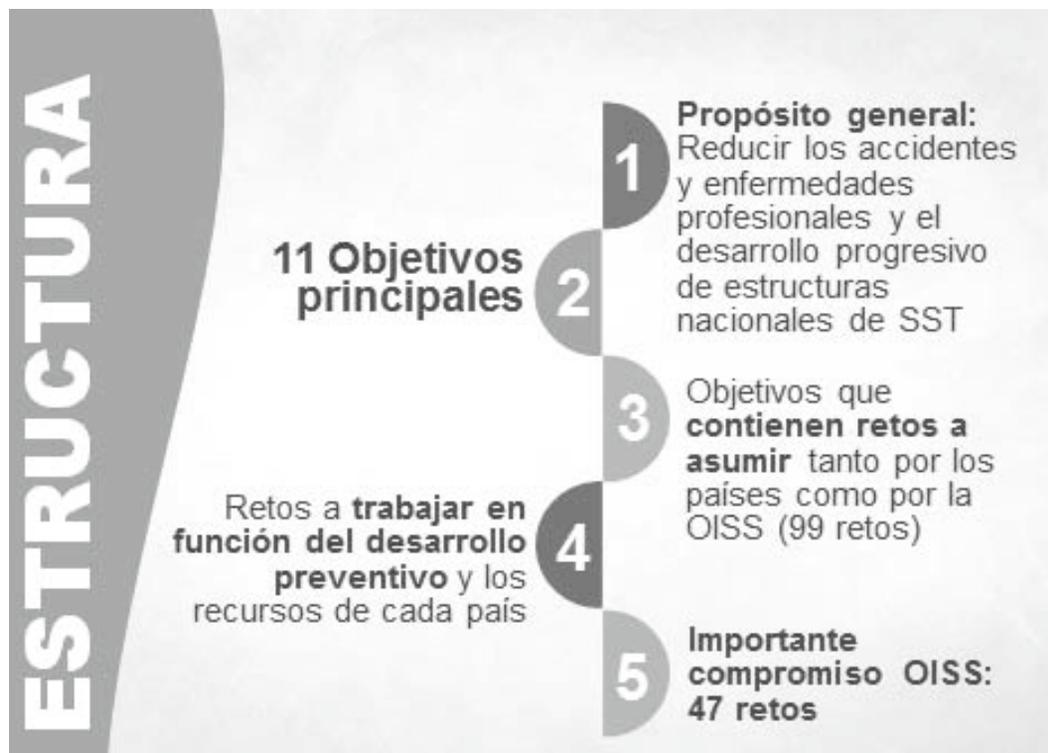
Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que refieren como una de sus metas “el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, como un paso imprescindible para cumplir el primero de sus objetivos: erradicar la pobreza extrema y el hambre.

Igualmente la Estrategia 2015-2020 está basada en los diagnósticos de situación que se han derivado de la ejecución de la I Estrategia, así como de las reuniones mantenidas en Comisiones Regionales Tripartitas. Establece, así prioridades en materia de seguridad y salud laboral, identificando los problemas y estableciendo líneas de actuación que sirvan de base para el desarrollo de políticas públicas nacionales. Y al igual que ocurrió en la elaboración de la I Estrategia, en este caso el proceso también se ha desarrollado con la participación y colaboración activa de las principales instituciones preventivas de la Región.

El Pleno del VII Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, celebrado en octubre de 2014 en la ciudad de México D.F., tal y como está recogido en la Declaración PREVENCIÓN 2014, “manifiesta su apoyo al documento de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, a la que encomendamos su implantación, impulso y desarrollo, así como la rendición periódica de la situación de su ejecución. Igualmente recomendamos a los gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales, entidades aseguradoras, colectivos profesionales, sector educativo y a la sociedad en su conjunto, su compromiso y adhesión a los objetivos establecidos en el documento, así como el establecimiento de medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva que nos acerquen al nivel de garantía de los derechos humanos relacionados con la Seguridad y Salud ocupacional.”

El valor de esta II Estrategia Iberoamericana no está tanto en sus principios programáticos, como en su capacidad para situar en las agendas políticas medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva, para acercarse al nivel de garantía de los derechos innatos a la dignidad humana en el ámbito de las condiciones de trabajo y, por ende, en la seguridad y salud laborales.

De este modo la I EISST, la II EISST trata de establecer un conjunto de objetivos realistas y posibilistas, medibles y específicos, adaptables a cada país y configurables a través de sus propias estrategias en función de la realidad de su mercado de trabajo, de la efectiva implantación de la seguridad y salud y de sus posibilidades de desarrollo económico y social. Del mismo modo, se ha pretendido que tenga un mayor alineamiento con las Estrategias internacionales más importantes, especialmente en los objetivos globales que estos documentos establecen.



Bajo estos principios y características, la Estrategia se articula en torno a 11 objetivos principales, siempre con el propósito general de contribuir a la reducción continua y progresiva de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la Región, junto al desarrollo progresivo de estructuras nacionales de seguridad y salud que permitan alcanzar mayores niveles de eficiencia en esta materia. Los Objetivos para el periodo 2015-2020 son:

1. Reducir la informalidad/Potenciar la generación de empleo con protección social.
2. Avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.
4. Favorecer la participación y corresponsabilidad de los agentes sociales en los procesos de seguridad y salud laboral.

5. Fortalecer las estructuras de Regulación, Inspección, Control y Vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.
6. Avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación.
7. Avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores como instrumento preventivo, con el objetivo finalista de conseguir sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.
8. Potenciar la educación y el desarrollo de la cultura preventiva.
9. Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores.
10. Promover la formulación de políticas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad adecuados en los sistemas de gestión de la prevención, tanto los de carácter general como los especializados.

4. Una aproximación a los riesgos psicosociales en Iberoamérica

Evidentemente resulta arriesgado generalizar sobre los riesgos psicosociales en los 21 países que conforman la Comunidad Iberoamericana, puesto que las situaciones de cada uno de ellos pueden ser muy dispares no sólo en lo que se refiere a los aspectos económicos o los niveles de desarrollo, sino también y en la materia que nos ocupa en cuanto a la normativa laboral y social, los órganos de inspección y vigilancia o la propia situación de formalización laboral en su mercado de trabajo.

Por eso cada diagnóstico tiene que ser a nivel nacional y cada estrategia debe ser también particularizada según esas condiciones. Y por ello uno de los pilares fundamentales para la construcción de las Estrategias Iberoamericanas ha sido la realización de encuestas de condiciones de trabajo. Encuestas que se han realizado en varios países siguiendo el modelo inicialmente diseñado para Centroamérica por la OISS con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España y la red SALTRA de Universidades de la región y que posterior ha sido replicada, con las oportunas adaptaciones, por otros países como Argentina, Colombia, Chile o Uruguay.

Por tal razón, esta aproximación a la situación de los riesgos psicosociales en la región está basada en esa primera encuesta realizada en seis países de Centroamérica, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua

y Panamá, cuyo informe completo puede localizarse en la web de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social <http://oiss.org/estrategia/encuestas/>.

En esta Encuesta, los resultados relacionados con los riesgos psicosociales que se obtuvieron fueron los siguientes:

4.1. Carga mental

Los indicadores que se han incluido para el estudio de la carga mental, hacen referencia a las exigencias de la tarea desarrollada al mantenimiento de un nivel elevado de atención, el ritmo de trabajo y aspectos determinantes de ese ritmo.

En la siguiente tabla se refleja el porcentaje de trabajadores que, en cada uno de los ítems contemplados reportan una exigencia de “Siempre” o “Muchas veces” en un día habitual de trabajo

4.1.1. Nivel de atención

Distribución de la muestra por país que realiza “Siempre” o “Muchas veces” la actividad indicada

País	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Atender varias tareas al mismo tiempo	Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	Considera su trabajo excesivo
Guatemala	78,8%	53,1%	33,2%	25,7%	33,3%
El Salvador	65,5%	43,6%	29,4%	44,2%	30,5%
Honduras	58,7%	35,1%	23,5%	28,0%	27,6%
Nicaragua	58,6%	46,8%	25,4%	27,1%	32,5%
Costa Rica	51,7%	36,9%	18,1%	19,2%	16,6%
Panamá	65,6%	37,3%	23,4%	35,0%	18,9%
Total Centroamérica	67,6%	45,4%	27,9%	29,5%	29,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Los datos obtenidos, en el conjunto de Centroamérica, reflejan unas exigencias elevadas puesto que más de la mitad de la población activa encuestada debe mantener un nivel de atención alto o muy alto siempre o muchas veces ((67,6%), casi la mitad debe atender varias tareas al mismo tiempo (45,4%) y casi una tercera parte debe realizar tareas complejas (27,9%), necesita esconder emociones (29,5%) y considera su trabajo excesivo (29%).

4.1.2. Exigencias de tareas

Los datos de la Tabla siguiente muestran unas exigencias igualmente elevadas en la mayoría de los países, puesto que “Siempre” o “Muchas veces”, es necesario trabajar muy rápido para más del 29% de los trabajadores encuestados en Honduras, y el 55,8% en Guatemala, como valores extremos. Y trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos es habitual para más del 35% de la población encuestada, de nuevo con el valor más alto el 41,4% en Guatemala.

Exigencias de la tarea según país

País	Es necesario trabajar muy rápido	Es necesario trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos
Guatemala	55,8%	41,4%
El Salvador	46,3%	43,8%
Honduras	29,3%	26,9%
Nicaragua	30,2%	24,9%
Costa Rica	31,0%	27,1%
Panamá	54,5%	34,2%
Total Centroamérica	44,9%	35,8%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Los determinantes del ritmo de trabajo son, fundamentalmente, el control directo de su jefe (47,8%), los plazos de cumplimiento (44,7%), las demandas directas de clientes (41,3%) y las metas o cantidad de productos (41%). Lo que pone también de manifiesto una cierta falta de autonomía.

**Distribución de la muestra por país según determinantes del ritmo de trabajo
(frecuencia “Siempre” o “Muchas veces”)**

País	La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	La velocidad de trabajo de los compañeros	Las demandas directas de las personas con las que se relaciona en su trabajo (clientes, usuarios, etc.)	Las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar	Los plazos de tiempo que hay que cumplir	El control directo de su jefe	El tráfico en la vía pública
Guatemala	13,3%	15,5%	38,2%	37,5%	37,5%	44,9%	11,4%
El Salvador	28,9%	32,3%	48,8%	44,1%	49,3%	63,1%	21,9%
Honduras	12,9%	15,1%	34,5%	29,7%	32,4%	47,4%	9,7%
Nicaragua	16,2%	29,6%	41,2%	44,1%	51,9%	50,1%	10,4%
Costa Rica	17,2%	12,4%	30,5%	29,6%	41,0%	32,3%	10,3%
Panamá	27,3%	28,2%	48,6%	54,3%	57,6%	44,1%	21,3%
Total Centroamérica	18,6%	22,2%	41,3%	41,0%	44,7%	47,8%	13,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.1.3. Autonomía en el trabajo

En relación a la autonomía de que dispone el trabajador para decidir sobre distintos aspectos del trabajo, la siguiente tabla refleja el porcentaje de personas encuestadas que han respondido, que “muy pocas veces” o “nunca” pueden decidir sobre este aspecto de su trabajo. Así en la mayoría de los países la distribución y/o duración de las pausas es el aspecto sobre el que menos pueden decidir.

**Distribución de la muestra por país según autonomía en el trabajo
(frecuencia nunca o muy pocas veces)**

País	El orden de las tareas	El método de trabajo	El ritmo de trabajo	La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo
Guatemala	11,8%	12,7%	9,8%	16,5%
El Salvador	13,0%	12,9%	13,1%	20,9%
Honduras	11,5%	11,8%	11,2%	16,0%
Nicaragua	14,3%	15,0%	10,6%	14,1%
Costa Rica	15,7%	15,5%	13,8%	17,6%
Panamá	12,4%	12,0%	10,8%	20,3%
Total Centroamérica	12,8%	13,3%	11,2%	17,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.1.4 Condiciones de trabajo

Un aspecto relevante en cuanto a las condiciones de trabajo, es el de la formalización laboral (la encuesta se realizó en los hogares y no en los centros de trabajo para detectar estas situaciones). Así y tal como se muestra en la tabla siguiente, las personas que no poseen cobertura legal de riesgos profesionales tienen peores condiciones en su lugar de trabajo

Índice de medición de condiciones laborales

Condiciones en el trabajo	Frecuencia	¿Está usted registrado por su patrono como trabajador asegurado ante el Seguro Social?		índice	
		Cobertura	No cobertura	Cobertura	No cobertura
Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente	Siempre	75,19	61,75	1,5	1,8
	Muchas veces	11,21	12,39		
	Algunas veces	7,92	12,81		
	Muy pocas veces	2,87	5,20		
	Nunca	2,81	7,84		
Recibe información y capacitación por parte de la empresa	Siempre	54,25	24,12	2,2	3,5
	Muchas veces	10,41	6,82		
	Algunas veces	14,10	12,07		
	Muy pocas veces	8,36	11,66		
	Nunca	12,88	45,33		
Los horarios los fija la empresa sin posibilidad de cambio	Siempre	64,63	50,70	1,8	2,3
	Muchas veces	9,45	10,16		
	Algunas veces	12,17	11,51		
	Muy pocas veces	4,99	9,23		
	Nunca	8,77	18,40		
Tiene libertad para decidir vacaciones y días libres	Siempre	29,91	23,59	3,2	3,5
	Muchas veces	6,47	6,71		
	Algunas veces	13,44	11,31		
	Muy pocas veces	14,21	12,40		
	Nunca	35,97	45,99		

Tiene oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	Siempre	58,36	45,80	2,0	2,4
	Muchas veces	10,56	8,97		
	Algunas veces	14,89	18,46		
	Muy pocas veces	7,60	12,20		
	Nunca	8,59	14,58		
Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	Siempre	51,13	46,45	2,2	2,4
	Muchas veces	10,89	9,22		
	Algunas veces	16,38	18,98		
	Muy pocas veces	8,07	9,86		
	Nunca	13,53	15,49		
Puede obtener ayuda de compañeros si la pide	Siempre	61,47	54,34	1,8	2,1
	Muchas veces	13,49	11,42		
	Algunas veces	16,20	17,30		
	Muy pocas veces	4,98	7,17		
	Nunca	3,86	9,77		
Puede obtener ayuda de superiores/ jefes si la pide	Siempre	52,65	44,64	2,1	2,4
	Muchas veces	13,03	10,90		
	Algunas veces	18,58	18,22		
	Muy pocas veces	7,28	10,77		
	Nunca	8,46	15,47		
Las relaciones personales son positivas	Siempre	74,77	69,58	1,4	1,6
	Muchas veces	11,45	13,52		
	Algunas veces	10,30	11,20		
	Muy pocas veces	2,24	3,17		
	Nunca	1,23	2,53		

Base total estudio excluidos No aplica y NS/NR. Los coeficientes que se asignan a los distintos atributos del indicador son: “1” Siempre, “2” Muchas veces, “3” Algunas veces”, “4” Muy pocas veces y “5” Nunca. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del análisis de las tablas anteriormente comentadas, cabe ya extraer un primer análisis en cuanto a la carga mental y las condiciones de trabajo susceptibles de provocar estrés laboral:

- En relación a la carga mental, mantener un nivel de atención alto o muy alto (57,6%) y atender varias tareas al mismo tiempo (45,4%), son los aspectos que en general, más se perciben entre la población activa.
- El control directo de su jefe es el aspecto que en mayor porcentaje de población (47,8%) marca el ritmo de trabajo.
- En cuanto al control sobre el trabajo, excepto en Costa Rica, en el resto de países el porcentaje de trabajadores que tiene capacidad para decidir sobre los días libres y vacaciones así como la posibilidad de cambiar de horario es bastante bajo.
- Tan solo algo más del 50% de la población encuestada puede trabajar con comodidad (53%), realizar los movimientos necesarios (58,4%) y cambiar de posturas (55,8), al menos más de la mitad de la jornada de trabajo.
- Más del 75% de las personas trabajadoras indican que tienen tiempo suficiente para realizar su trabajo y el 81,1% disponen de informaciones claras y suficientes para efectuar correctamente su trabajo.
- El porcentaje de trabajadores que consideran que las relaciones personales en la empresa, entre compañeros y/o con el jefe son positivas, ronda en todos los países el 80%.
- Aquellos trabajadores que tienen cobertura en el Seguro Social manifiestan unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo mejores que los que no tienen dicha cobertura.

4.2. Violencia en el trabajo

La exposición en el trabajo a conductas violentas se puede dividir en dos tipos: violencia física y violencia psicológica:

4.2.1. Violencia física

Para detectar la violencia física, en el cuestionario se preguntó a los trabajadores si fueron objeto en los últimos doce meses de conductas de violencia física cometida por personas con las que trabajaban, por personas relacionadas con su lugar de trabajo (pacientes, alumnos,...), por delincuentes o bien si han sido objeto de pretensiones sexuales no deseadas.

En todos los países, los problemas más frecuentes están relacionados con la violencia física cometida por delincuentes, especialmente en Honduras (14%), pero en general en todos ellos aparece un alto índice de violencia relacionada con los altos niveles de delincuencia.

Distribución de la muestra por país según violencia física en el trabajo

País	Violencia física cometida por personas que trabajan con usted	Violencia física cometida por personas relacionadas con su lugar de trabajo	Violencia física cometida por delincuentes	Pretensiones sexuales no deseadas (acoso y/o abuso sexual)
Guatemala	3,4%	3,3%	7,9%	0,7%
El Salvador	1,9%	1,3%	9,3%	2,8%
Honduras	2,0%	4,5%	14,0%	1,4%
Nicaragua	3,0%	4,9%	7,8%	1,1%
Costa Rica	2,8%	4,5%	9,2%	1,9%
Panamá	0,6%	2,3%	4,4%	1,6%
Total Centroamérica	2,7%	3,4%	8,7%	1,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.2.2. Violencia psicológica

Con el fin de conocer las conductas de acoso psicológico se preguntó al trabajador, si en los últimos doce meses una o varias personas con las que trabajaba había tenido hacia él, alguna conducta de las incluidas en la encuesta y que podrían considerarse como violencia psicológica. La frecuencia de dichas actuaciones puede manifestarse diariamente, al menos una vez por semana, algunas veces al mes, algunas veces al año o nunca. Los resultados indican la frecuencia de exposición de aquellos trabajadores que han respondido que estaban expuestos diariamente o al menos una vez por semana.

Como se puede observar en la Tabla siguiente, el mayor porcentaje, se distribuye en la dificultad para comunicarse (3,4%). En Guatemala el porcentaje de trabajadores que manifiesta ser descreditados en su medio laboral es muy

elevado, alcanzando un 6,8% del total de trabajadores encuestados, siendo este país el que presenta los índices más elevados en todas las preguntas.

Por el contrario los datos de las respuestas dadas a la pregunta sobre amenazas directas son relativamente bajos, excepto de nuevo en Guatemala donde se elevan al 2%.

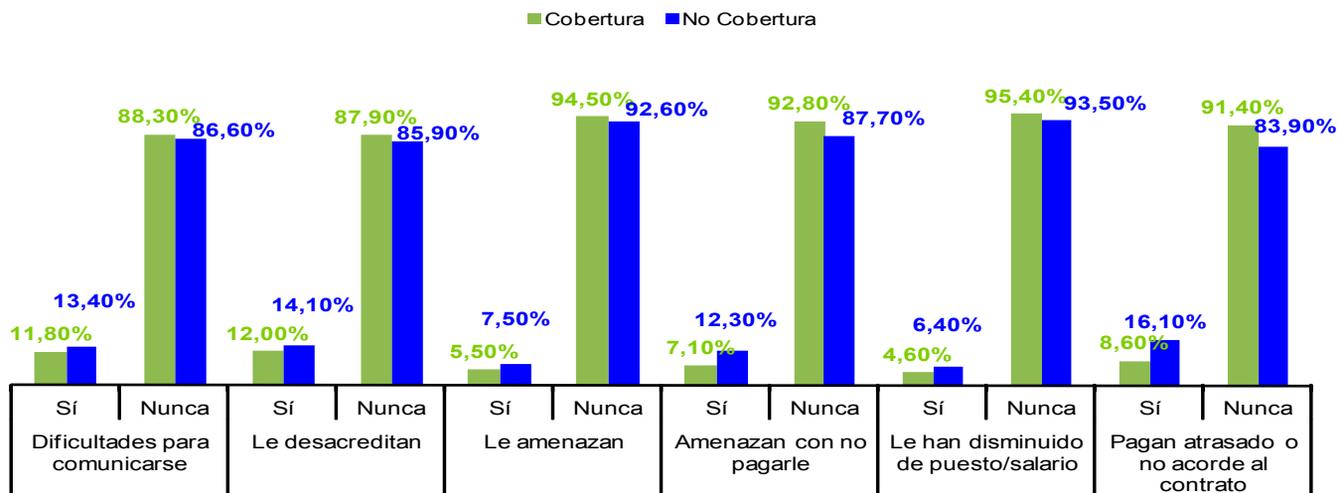
Distribución de la muestra por país según la violencia psicológica en el trabajo.

País	Le ponen dificultades para comunicarse	Le desacreditan/ desvalorizan personal o profesionalmente	Le amenazan	Le han amenazado con que la empresa no tiene el salario para pagarle en el mes	Le han disminuido de puesto y/o salario	Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado en el contrato
Guatemala	4,5%	6,8%	2,0%	2,0%	1,3%	3,0%
El Salvador	3,5%	1,6%	0,7%	0,3%	0,3%	0,8%
Honduras	4,4%	1,8%	0,5%	1,5%	0,5%	2,6%
Nicaragua	4,8%	2,8%	1,0%	1,1%	0,3%	1,4%
Costa Rica	3,1%	2,1%	0,6%	0,5%	0,4%	2,6%
Panamá	2,8%	1,6%	0,4%	0,4%	0,1%	0,3%
Total Centroamérica	3,4%	3,6%	1,1%	1,1%	0,6%	2,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

A su vez, si se desagregan estos datos según los trabajadores estén, o no, cubiertos por los sistemas de protección social, el gráfico que se muestra a continuación, refleja que en todas las situaciones evaluadas el porcentaje de personas que han sufrido algunas situaciones de violencia en el trabajo, es siempre mayor entre quienes no tienen cobertura que entre quienes sí disponen de ella.

Porcentaje de personas trabajadoras que durante el último año han sufrido violencia psicológica



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Si se segmenta la muestra por género, se observa que en general no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, excepto el hecho de que, en todos los países, se produce un mayor porcentaje de pretensiones sexuales no deseadas en las mujeres que en los hombres.

Porcentaje de personas trabajadoras que durante el último año han sufrido violencia física o psicológica según país y sexo

	Guatemala		El Salvador		Honduras		Nicaragua		Costa Rica		Panamá		Total Centroamérica	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Violencia física cometida por personas que trabajan con usted	2,8%	3,8%	1,3%	2,3%	1,6%	2,2%	2,8%	3,2%	2,9%	2,8%	0,3%	0,7%	2,2%	2,9%
Violencia física cometida por personas relacionadas con su lugar de trabajo	3,1%	3,5%	1,2%	1,3%	5,8%	4,1%	5,9%	4,5%	5,0%	4,4%	2,6%	2,2%	3,5%	3,4%
Violencia física cometida por delincuentes	7,3%	8,4%	7,6%	10,5%	13,7%	14,1%	6,8%	8,3%	5,9%	10,6%	4,0%	4,6%	7,5%	9,3%
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso y/o abuso sexual)	1,0%	0,6%	4,1%	1,9%	2,2%	1,1%	2,4%	0,5%	2,6%	1,6%	4,0%	0,7%	2,3%	1,0%
Le ponen dificultades para comunicarse	20,6%	19,7%	6,9%	8,6%	15,0%	12,4%	16,0%	13,0%	8,3%	5,7%	4,7%	3,3%	13,6%	11,7%
Le desacreditan/ desvalorizan personal o profesionalmente	18,3%	21,6%	6,9%	8,4%	14,6%	11,9%	13,5%	8,8%	8,4%	7,8%	11,5%	7,1%	13,3%	12,7%
Le amenazan	9,6%	13,3%	4,3%	3,5%	2,6%	5,8%	3,5%	3,5%	4,3%	4,7%	2,3%	1,6%	5,6%	6,7%

Le amenazan con no pagar salario	18,0%	17,1%	5,5%	5,9%	9,7%	12,0%	6,4%	7,9%	3,4%	3,1%	2,2%	2,1%	9,6%	9,2%
Le han disminuido de puesto y/o salario	6,0%	11,8%	5,2%	3,0%	2,0%	4,4%	5,7%	5,4%	3,7%	4,0%	0,3%	0,8%	4,4%	5,9%
Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado	17,8%	20,2%	5,6%	4,3%	14,0%	16,9%	8,8%	11,4%	10,1%	7,8%	4,2%	3,1%	11,4%	11,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del conjunto de datos obtenidos tras el análisis de los aspectos relacionados con la violencia en el trabajo de la muestra de la I Encuesta Centroamericana, pueden destacarse las siguientes conclusiones parciales:

La violencia física cometida por delincuentes es el problema más frecuente en todos los países (8,7% para toda Centroamérica).

- En todos los países y respecto a la violencia psicológica relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje se obtiene para las dificultades de los trabajadores para comunicarse. En Guatemala el porcentaje de trabajadores que manifiestan ser desacreditados en su medio laboral es muy elevado, alcanzando un 6,8% del total de trabajadores.
- En todos los aspectos valorados sobre el acoso psicológico, los trabajadores que han sufrido alguna de las situaciones, es mayor entre quienes no disponen de cobertura social.

En todos los países se produce un mayor porcentaje de pretensiones sexuales no deseadas en las mujeres que en los hombres.

4.3. Otros aspectos relacionados con los factores psicosociales

En cuanto a la presencia de determinados síntomas psicológicos, en la siguiente tabla se muestran los porcentajes de todos aquellos trabajadores que contestaron que en las últimas 4 semanas, en algún momento (Nada) han sido capaces de realizar estas acciones

Distribución de la muestra por país según síntomas psicológicos

País	Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace	Se ha sentido útil para los demás	Se ha sentido capaz de tomar decisiones	Se ha sentido capaz de disfrutar de la vida diaria	Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	Se ha sentido feliz considerando todas las cosas
Guatemala	1,7%	3,7%	2,8%	3,0%	4,6%	4,2%
El Salvador	1,5%	1,0%	1,1%	1,2%	1,7%	2,4%
Honduras	0,4%	0,9%	1,2%	1,0%	1,8%	2,5%
Nicaragua	0,7%	4,2%	3,1%	4,7%	1,7%	2,7%
Costa Rica	1,7%	2,0%	1,5%	2,9%	2,6%	5,7%
Panamá	0,4%	11,1%	1,4%	1,1%	1,6%	1,1%
Total Centroamérica	1,3%	3,6%	2,2%	2,6%	3,0%	3,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

La percepción de no sentirse útil alcanza el mayor porcentaje para el total de Centroamérica (3,6%), claramente influido por el elevado porcentaje de trabajadores que así lo manifiestan en Panamá (11,1%). Por países, El Salvador y Honduras no presentan porcentajes superiores al 3% en ningún aspecto. Nicaragua refleja porcentajes superiores al 3% en tres de los ítems evaluados: sentirse útil (4,2%) ser capaz de tomar decisiones (3,1%) y ser capaz de disfrutar de la vida (4,7%). Por último Costa Rica alcanza un 5,7% de población encuestada que indica no sentirse feliz.

Ligado con estos aspectos, y según se refleja en la tabla siguiente, el 16% del conjunto de trabajadores encuestados, ha perdido el sueño por preocupaciones mayores que lo habitual en las últimas 4 semanas. Y un porcentaje poco menor (13,4%), ha manifestado sentirse constantemente bajo tensión. En el mismo sentido, el 11% se han sentido tristes o deprimidos.

Un dato destacable es el bajísimo porcentaje de trabajadores que han sufrido alguna de estas situaciones en Panamá, respecto al resto de países.

Distribución de la muestra por país según estado mental

País	Ha perdido el sueño por preocupaciones	Se ha sentido constantemente bajo tensión	Se ha sentido triste o deprimido	Ha perdido confianza en si mismo	Ha sentido que usted no vale nada
Guatemala	19,0%	16,3%	12,7%	5,7%	3,5%
El Salvador	13,4%	11,9%	12,5%	7,7%	5,9%
Honduras	17,5%	14,2%	8,9%	4,8%	2,9%
Nicaragua	16,8%	12,1%	11,5%	2,9%	1,6%
Costa Rica	17,2%	14,4%	12,3%	4,2%	3,4%
Panamá	1,8%	1,9%	1,0%	0,3%	0,1%
Total	16,0%	13,4%	11,0%	4,9%	3,2%
Centroamérica					

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del conjunto de datos obtenidos tras el análisis de los aspectos percibidos en cuanto a los aspectos psicológicos relacionados con el trabajo, se presentan porcentajes muy diferentes entre los países. Los porcentajes más destacados son:

- En Panamá el 11% de la población trabajadora no se ha sentido útil para los demás en ningún momento.
- Entre el 13% y el 19% de la población activa en todos los países (excepto en Panamá) han perdido el sueño por preocupaciones.
- Entre el 12% y el 16% de los trabajadores encuestados se han sentido constantemente bajo tensión (excepto Panamá).
- Entre el 9% y el 13% se han sentido tristes o deprimidos (excepto Panamá).

5. Legislación y normativa de riesgos psicosociales en Iberoamérica

Como se puede comprobar a través de ese somero repaso a las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales son también una realidad en Iberoamérica y sus causas son igualmente comunes a otros ámbitos geográficos si bien, en este caso, tal vez agravados por los elevados niveles de informalidad y falta de cobertura social en buena parte de los países.

Y también la regulación normativa en relación con los riesgos psicosocio-laborales es diversa en los países de la Región Iberoamericana. Por una parte en cuanto a que se trate de una legislación global, recogida en alguna otra genérica de Prevención de riesgos Laborales, o específica para este tipo de riesgos. Y por otra, en cuanto a que esta legislación, bien sea genérica o específica, también es diferente en los países al tener en algunos de ellos carácter nacional y en otros carácter regional o de las provincias (en Anexo a este artículo se recogen las referencias a la normativa básica sobre prevención de riesgos laborales en 17 países iberoamericanos).

Así, aunque es difícil estructurar el tipo de normativa sobre riesgos psicosociales en los países, se puede realizar una aproximación a su conocimiento, agrupando la normativa existente en dos modelos:

5.1. Modelo genérico:

Un primer modelo, sería el de los países, que han apostado por un tratamiento legislativo indiferenciado, y por tanto inespecífico, de los riesgos de origen psicosocial relacionados con el trabajo, como pueden ser Argentina, México, El Salvador,...

5.2. Modelo específico:

Un segundo modelo, que contempla en su legislación la prevención y el tratamiento de los riesgos psicosociales, o al menos alguno de ellos – en especial el acoso moral en el trabajo como pueden ser Venezuela, Colombia, Chile...-

Sería erróneo indicar que aquellos países que cuentan con una regulación específica están en condiciones de afrontar más eficazmente el problema y de mitigarlo en todos los planos en que se produce. Nada más fuera de la realidad, seguramente con su combinación de ambos modelos se obtendrían los mejores resultados. Por lo tanto, la regulación específica ni es una condición necesaria, ni tampoco una condición suficiente, para establecer y aplicar políticas de gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones.

En este sentido se abre un interesante reto para la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un instrumento básico para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen las políticas de Seguridad y Salud y, en especial, las políticas hacia los riesgos psicosociales en la Región.

6. La prevención de los riesgos psicosociales en la OISS

Las aportaciones en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que se recogen en la II Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2015-2020, se concretan en acciones específicas que la OISS pone a disposición de los agentes preventivos de los países de la Región y que se encuentran en la web www.oiss.org/estrategia, entre las que los riesgos psicosociales tienen un papel destacado.

Inicio | Noticias | Blog | Foros | Galería | Enlaces | Contactar | Afíliase

OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

LA OISS PROGRAMAS de especial interés ACTIVIDADES PERMANENTES PUBLICACIONES y DOCUMENTOS REDES COMUNIDAD EGRESADOS de la OISS

Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo Inicio > EISST > Buscar

OBSERVATORIO
IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD Y SALUD

- Encuestas de Condiciones de Trabajo
- SIARIN Datos Armonizados de Siniestralidad
- Parámetros de Prevención y Protección
- Buenas Prácticas
- Diagnóstico de la EISST por Países

SERVICIOS

- Revista de Seguridad y Salud
- Publicaciones
- Metodología de la Prevención
- Documentación Legislativa y de Indicadores
- Autoevaluación PYMES
- Capacitación
- Asistencia Técnica Remota
- Soportes de Divulgación y Sensibilización

INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN
DE LAS POLÍTICAS DE SsST EN IBEROAMÉRICA

- EISST
- Estrategias y Planes Nacionales
- Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo EOSyS
- OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
- Enlaces de Interés

Documentación **Prevención** Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica

Entre otras, algunas acciones relacionadas con los riesgos psicosociales que pueden destacarse son:



Fuentes de Daño	Riesgos Asociados	Actividad	Medidas Preventivas	¿Adoptada?
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta y despique de carne en local	Se evita el manejo manual de cargas superiores a 40 kg por una sola persona. (Válido para personas especialmente entrenadas).	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta y despique de carne en local	Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta de fruta y verdura en local	Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Trabajo de pie durante largos periodos	Fatiga física. Posición	Venta y despique de carne en local	Los trabajadores utilizan calzado cómodo y apropiado.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Trabajo de pie durante largos periodos	Fatiga física. Posición	Venta y despique de carne en local	Existen medios (zonas de trabajo, taburetes, etc.) que permitan a los trabajadores tomar asiento discrecionalmente de vez en cuando, para reducir los problemas derivados del mantenimiento de la postura de pie durante largos periodos.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Carga mental. Tratamiento de la información	Venta de fruta y verdura en local	Se ha realizado formación específica en la atención al público.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Carga mental. Tratamiento de la información	Venta y despique de carne en local	Se ha realizado formación específica en la atención al público.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Insatisfacción. Relaciones	Venta de fruta y verdura en local	El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Insatisfacción. Relaciones	Venta y despique de carne en local	El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manejo y uso de productos químicos	Exposición a contaminantes químicos	Venta y despique de carne en local	Está prohibido fumar, comer y/o beber durante el manejo y aplicación de los productos químicos, y se lavan las manos después de su utilización.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manejo y uso de productos químicos	Exposición a contaminantes químicos	Venta y despique de carne en local	Se ha instruido a los trabajadores en el correcto manejo de los productos químicos (p. ej. uso de guantes, trabajo en locales ventilados, prohibiciones de mezcla de productos, etc.).	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación de frutas y verduras	Exposición a contaminantes químicos	Venta de fruta y verdura en local	Está prohibido fumar, comer o beber durante el trabajo y los trabajadores se lavan las manos tras el contacto con materiales y/o productos, incluso aunque hayan usado guantes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede

6.1. Autoevaluación para PYME's y microempresas

Se trata de una ayuda online para realizar la identificación y evaluación de riesgos y la planificación de las medidas a adoptar por parte de estas empresas que, por su dimensión, pueden tener un más difícil acceso a otro tipo de

medidas. Los empleadores, pueden con esta herramienta y de una forma muy sencilla, valorar los riesgos laborales de mayor incidencia en sus centros de trabajo. En ella, se han incorporado las

condiciones de trabajo relacionadas con la psicología, como pueden ser la organización del trabajo, carga mental, insatisfacción, monotonía, ritmos de trabajo, etc.

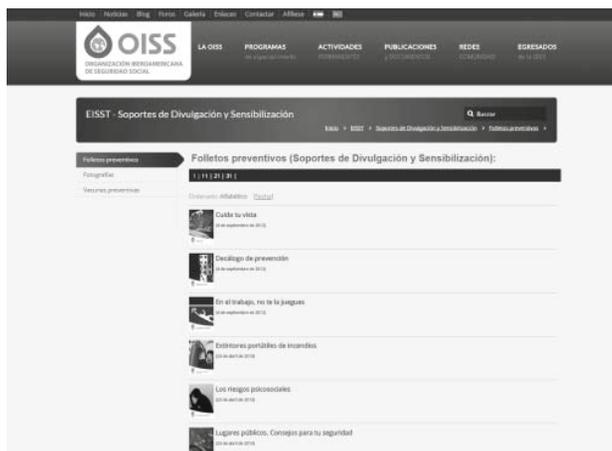
6.2. Capacitación básica técnica

La OISS dispone de una plataforma de capacitación on line en la que se han incluido más de 20 cursos gratuitos en Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a empleadores y representantes de los trabajadores. En lo que se refiere a los riesgos psicosociales, en la actualidad están disponibles de forma específica, un curso sobre “Acoso laboral” de 8 horas lectivas y el curso especializado de Psicología de 50 horas lectivas.

Además la OISS ofrece anualmente un Master en Protección y Prevención de Riesgos Profesionales, semipresencial, en colaboración con la Universidad de Alcalá (España) con una carga lectiva de 600 horas.

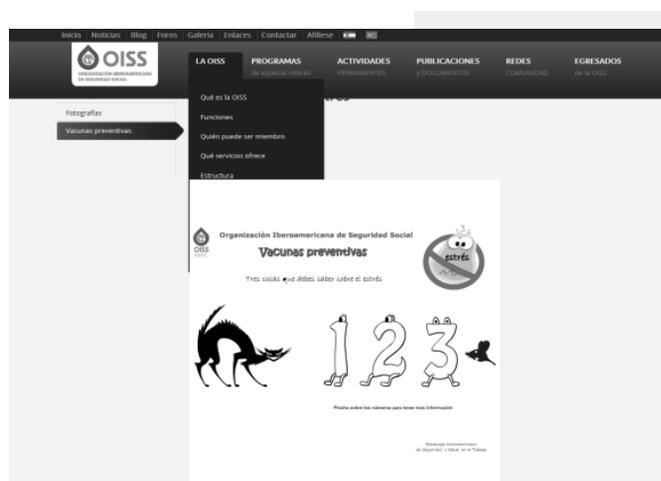
6.3. Materiales de Divulgación preventiva

Entre los materiales de divulgación preventiva que la Organización pone a disposición de los países, se encuentran varios relacionados con la prevención de los riesgos psicosociales, en formato dptico, y en “manuales preventivos”.



6.4. Vacunas preventivas

Se trata de infografías, que muestran de una forma sencilla y visual, los riesgos laborales y su prevención (<http://www.oiss.org/estrategia/Vacunate-contr-el-estres.html>)



Así pues y a modo de conclusión podría decirse que la panorámica de los riesgos psicosociales en Iberoamérica no difiere de las del resto del mundo y, en concreto de las de Europa.

Así lo demuestran las encuestas de condiciones del trabajo realizadas en distintos países iberoamericanos que arrojan resultados similares, si bien y según las circunstancias propias de alguno de ellos, cabe resaltar algunas características específicas, como las relacionadas con la violencia delictual o, más comúnmente, con la existencia de elevados niveles de informalidad que conllevan, a su vez, falta de protección social.

Frente a ello la I y II Estrategia Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales, en desarrollo de las cuales la OISS pone a disposición de las autoridades, empresarios y trabajadores distintas herramientas para la consecución de sus objetivos, han demostrado su utilidad para avanzar en la consecución de mayores niveles de prevención en general y, en particular, de prevención de riesgos psicosociales. Una labor en la que es preciso seguir insistiendo permanentemente y a la que, desde luego, la OISS va a continuar dedicando sus mayores esfuerzos.

Anexo**Anexo normativo sobre Prevención de Riesgos Laborales y Prevención de los Riesgos Psicosociales en Iberoamérica****PERU**

Decreto 005- 2012- TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783. Perú

Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, sobre la Organización del Trabajo

EL SALVADOR

Decreto 89/2012 Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 109 Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

MEXICO

Ley Federal del Trabajo, texto vigente, última reforma publicada DOF 30-11-2012. Estados Unidos Mexicanos
Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de 2014

COLOMBIA

Ley 1562/2012, Sistema de Riesgos Profesionales

Resolución 002646 de 17 de Julio de 2008 del Ministerio de la Protección de Colombia sobre como las empresas deben diagnosticar, monitorerar e intervenir los Factores de Riesgo Psicosociales Laborales.

Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

HONDURAS

Acuerdo Ejecutivo No. STSS-001-02 por el que se aprueba el Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales publicado el 5 de enero de 2002.



NICARAGUA

LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO LEY No. 618, Aprobada el 19 de Abril del 2007

COSTA RICA

Ley No. 6727 SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

Reglamento General de los Riesgos del Trabajo. Decreto No. 13.466-TSS del 24 de marzo de 1982. Y sus reformas

Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 1 del 2 de enero de 1967 y sus reformas.

ECUADOR

REGLAMENTO N. 565 de SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE E TRABAJO.

PANAMA

RESOLUCIÓN N-45,588-2011 REGLAMENTO GENERAL DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

CHILE

Ley 16.744 de Riesgos del Trabajo

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del Ministerio de Salud de Chile

Metodología SUSESO ISTAS 21: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO del Instituto de Seguridad Laboral de Chile

ARGENTINA

Ley N° 24.557 Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

Ley 19.587 de 1972, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Resoluciones SRT N° 01/05 y N° 1579/05 de la SRT sobre la LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Resolución 523/2007 “Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”

Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el trabajo

BRASIL

Lei nº 2.369, de 2003, sobre assédio moral nas relações de trabalho.

Resolução MPS/CNPS Nº 1.253, DE 24 de novembro de 2004

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MS/MTE Nº 800, DE 3 de maio de 2005

Decreto N ° 7602, del 7 de noviembre del 2011 sobre la Política Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002 de rio de Janeiro y Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 de Sao Paulo

PARAGUAY

DECRETO Nº 14.390/92, Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo

URUGUAY

Decreto 291 del 13 de agosto de 2007. Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

VENEZUELA

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decreto nº 8.938 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

PORTUGAL

Ley 9/204 Código del Trabajo

Decreto 347/93 y Portaria 987/93

REPUBLICA DOMINICANA

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006