



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Psicología
Trabajo Final de Grado

Modalidad: Artículo Científico de Revisión Bibliográfica

Riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay: Un enfoque desde la psicología y el marco normativo

Estudiante: Pierina E. Cabrera Saravia C.I.: 5.120.398-8

Tutora: Prof. Agr. Dra. Silvia Franco

Revisora: Dra. Graciela Giuzio

Diciembre 2024
Montevideo, Uruguay

Índice

Resumen	3
1. Introducción	4
1.2 Riesgos psicosociales en el trabajo.....	4
1.3 Organismos internacionales y nacionales.....	9
1.4 Marco legal en Uruguay	11
2. Metodología	14
3. Resultados	16
4. Discusión	25
5. Referencias	30

Resumen

El presente artículo analizará la estructura fundamental del ordenamiento jurídico uruguayo, con especial énfasis en las leyes específicas así como los convenios internacionales ratificados por el país. Se abordará cómo estos acuerdos y la normativa nacional abordan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

El objetivo principal es aportar conocimiento de la normativa vigente y abordar el tema de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, conocidos como “nuevos riesgos emergentes”. Estos riesgos tienen su origen en condiciones de trabajo, especialmente en aspectos organizativos, y en los últimos años han mostrado un aumento en los problemas de salud relativos a lo laboral. Sin embargo, no están siendo completamente atendidos debido a la limitada normativa existente en el país.

El método empleado fue la revisión bibliográfica exhaustiva por diferentes buscadores académicos: Colibrí, Redalyc, Ebscohost, Bibliotecas Udelar, Google académico, sobre el estado del arte de los riesgos psicosociales en el contexto laboral de Uruguay. Con respecto a la normativa se utilizaron el Centro de consulta oficial (IMPO) y el Portal de normativa laboral internacional (OIT).

Como resultado, se obtuvieron 170 artículos, entre los cuales se evidencia una predominancia de aportes desde la Psicología, seguidos por la Medicina y el Derecho.

Los resultados ofrecen diversas perspectivas sobre el tema, desde la Psicología, se observa un enfoque en los riesgos psicosociales en el trabajo, así como en el estrés y *burnout*. En Medicina, se relacionan con la salud laboral, especialmente en atención médica y estrés laboral. En cuanto al Derecho, se centran en el acoso laboral, en consonancia con la legislación vigente en el país.

Se desarrollarán las leyes 19849 de 2019, ratificada en el Convenio 190 de la OIT, orientado a eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral y la ley 18561 de 2009 de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Condiciones de trabajo, Normativa, Convenios Internacionales.

Introducción

El presente trabajo tiene como fin aportar conocimiento desde la normativa nacional y analizar cómo se relaciona con la salud en el trabajo, haciendo énfasis en los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Se analizarán además los convenios internacionales asumidos por Uruguay, evaluando fortalezas, así como vacíos en el contexto legal, con el propósito de identificar elementos que enriquezcan el debate.

Moreno (2010) describe los riesgos psicosociales como situaciones, hechos, acontecimientos o estados que son consecuencias de la organización del trabajo, diferente a las condiciones de trabajo, este tipo de riesgos presentan una alta probabilidad de generar afectación en la salud de quienes trabajan. Los mismos incluyen elementos como el estrés, el acoso, efectos derivados de la presión por altos niveles de productividad y la inseguridad laboral, los cuales pueden incidir negativamente en la salud de quienes trabajan.

Analizar el marco normativo permite identificar áreas en las que es posible implementar políticas que promuevan prácticas de trabajo decentes y saludables, priorizando la prevención de estos riesgos y fortaleciendo el cumplimiento de los derechos fundamentales de quienes viven de su trabajo.

Riesgos psicosociales en el trabajo

Neffa (2016), define el trabajo como toda actividad humana voluntaria o no, realizada bajo tensión, que puede llevarse a cabo en diversos entornos y bajo condiciones específicas del medio ambiente laboral. Adentrándonos en las condiciones de trabajo, los riesgos producidos representan la posibilidad de que un peligro se materialice. Las condiciones laborales pueden moderar o intensificar estos riesgos, afectando la duración del trabajo, el salario, la organización laboral, y la implementación de avances científicos y tecnológicos, así como el aprendizaje necesario para adaptarse a ellos. Dado que el trabajo no siempre promueve la salud, ciertas condiciones laborales pueden generar riesgos físicos, psíquicos y mentales. Las perturbaciones psicosociales relacionadas con el entorno laboral, aunque son menos visibles que los accidentes o enfermedades profesionales, tienen un impacto significativo en quienes trabajan.

Así mismo, Neffa (2016) plantea que las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT) se componen de factores socio-técnicos y organizacionales del proceso productivo y de los factores de riesgo del entorno laboral. Estos factores imponen exigencias y limitaciones que, de manera combinada, generan la carga global de trabajo asignada o impuesta a quienes trabajan. Esta carga puede tener efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la salud física, psíquica y mental.

El término psicosocial para Neffa (2016) refiere a la interacción de diversos factores que generan alteraciones en los procesos psicológicos y mentales, los cuales están relacionados con las condiciones de empleo, la organización y el entorno social de la empresa, los vínculos laborales entre pares, así como la subordinación y jerarquía en los puestos de trabajo. Así mismo el autor define los factores psicosociales como, los factores de riesgo para la salud de quien trabaja, originarios en la organización del trabajo, generando respuestas de tipo emocionales, cognitivas, fisiológicas, que popularmente se las denomina estrés.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), “Los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos, mecanismos a los que también llamamos «estrés». (ISTAS, s.f. párr.1), muchas veces se los considera a los RPST un sinónimo del estrés, generando una ambigüedad ya que el estrés es, en sí mismo, una manifestación de los riesgos producidos así como una de las causas de enfermedades.

Moreno (2011) realiza una distinción con respecto a los conceptos de Neffa, el los diferencia entre tres formas de abordar los aspectos psicosociales en el trabajo: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.

Los **factores psicosociales** describen percepciones y experiencias del trabajador, abordando aspectos como la seguridad en el empleo, problemas en las relaciones laborales o la sobrecarga de trabajo. Su enfoque es descriptivo y hace una distinción entre factores positivos y negativos, siendo estos últimos los más discutidos. Los **factores psicosociales de riesgo** son predictivos, ya que se refieren a condiciones organizacionales que podrían causar efectos perjudiciales sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, tanto física como psicológicamente. Estos factores incluyen situaciones como el exceso de trabajo, la falta de control en las tareas, los turnos rotativos y la intensidad laboral. A partir de la segunda década del siglo XXI, el término "**riesgos psicosociales**" se emplea para describir situaciones laborales con una alta probabilidad de afectar negativamente la salud del trabajador, en sus dimensiones física, mental o social. Para Moreno (2011), la principal diferencia es que los riesgos psicosociales afectan gravemente la salud, mientras que los factores de riesgo psicosocial tienen distintos niveles de probabilidad de causar daño. Además, los riesgos psicosociales pueden impactar en los derechos fundamentales de las personas que trabajan, protegidas por la Constitución.

Para el caso de este trabajo, este será el criterio adoptado para definir unos y otros. A continuación se profundizará en los riesgos psicosociales producidos en el ámbito laboral,

describiendo brevemente algunos de ellos. Moreno identifica como los riesgos psicosociales más importantes al estrés, la violencia y el acoso, existiendo otros riesgos con igual relevancia que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y se estarán detallando.

Estrés: Según la OMS (2023), "...es el estado de preocupación o tensión mental generada por una situación difícil, es una respuesta natural del sujeto frente a estímulos o amenazas producidas en su entorno." Moreno (2010) por su parte, lo identifica como el riesgo psicosocial por naturaleza el más global, dado que actúa como respuesta general a los factores psicosociales de riesgo. Es un estado que se caracteriza por niveles elevados de excitación y respuesta, donde el sujeto tiene la sensación de no poder afrontarlo.

Aunque es una reacción necesaria para la supervivencia, cuando los factores estresores se acumulan en exceso, puede generar problemas de salud. Este exceso de tensión puede provocar enfermedades y alteraciones patológicas que afectan el funcionamiento diario, como cambios en el estado de ánimo, dificultades de concentración y pérdida de memoria, entre otros.

El **síndrome de *burnout***, también conocido como "desgaste profesional" o "desgaste emocional", describe el agotamiento físico, mental y emocional que afecta a profesionales que trabajan en contacto directo con personas. No consiste en una situación o hecho producido en el contexto laboral. Moreno (2010) lo define como el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que desencadena un estado de agotamiento emocional y desmotivante para realizar las tareas laborales.

Aunque tanto el *burnout* como el estrés son efectos de los riesgos psicosociales, el estrés se asocia más a una fatiga general sostenida por la constante exposición a situaciones amenazantes que exceden la capacidad de adaptación del trabajador. (como se citó en Moreno 2010) Todos los planteamientos y revisiones técnicas del *burnout* lo proponen como la consecuencia de un estrés crónico laboral (Burke y Richardson, 2000; Cordes y Dougherty, 1993; Hobfoll y Shirom, 2000; Schaufeli y Enzman, 1998).

Violencia: Es considerada por Moreno (2010) el segundo riesgo psicosocial más importante. Las consecuencias abarcan un amplio espectro, afectando tanto la calidad de vida laboral como la salud integral de quienes trabajan, con repercusiones físicas y mentales. Se distinguen dos formas principales, la violencia física y la violencia psicológica. Sus límites no son del todo claros y en ocasiones se dan de forma simultánea.

La violencia laboral tanto física como verbal, puede estar vinculada a factores sociodemográficos, culturales y profesionales. Su origen puede encontrarse en la organización laboral y, en todas sus formas, generando daños físicos y psicológicos duraderos. Neffa (2016), expone que la violencia laboral implica agresiones, insultos, amenazas o daños hacia una persona en el entorno laboral, afectando negativamente su salud.

Acoso laboral: Es una de las formas de violencia en el contexto laboral, pero al considerar sus características y consecuencias, es tenido en cuenta como una forma específica de riesgos laborales y no como violencia laboral. El **Mobbing o acoso moral**, es valorado como el riesgo laboral específico más relevante en la vida laboral.

Resulta relevante poder diferenciar el bullying del mobbing. El primero ocurre en entornos educativos o deportivos, donde el maltrato sostenido afecta a niños y adolescentes a nivel físico o verbal. En cambio, el mobbing se da en el contexto laboral y se caracteriza por conductas más sutiles de acoso.

También es necesario distinguir entre conflictos interpersonales y el mobbing. Estos conflictos en el trabajo surgen de discrepancias explícitas entre compañeros o superiores y, una vez resueltos, permiten retomar las relaciones laborales. Sin embargo, el mobbing se desarrolla de forma silenciosa y constante, sin un conflicto evidente, pasando desapercibido para los demás excepto para la víctima y el acosador. Moreno (2010) lo define como un forma de acoso psicológico. Este tipo de hostigamiento sostenido sitúa a la víctima en una posición de debilidad e indefensión. Es importante destacar que el mobbing no es un acoso indiscriminado hacia todas las personas trabajadoras, sino que se dirige a una o varias personas en específico.

El acoso sexual en el trabajo también es considerado una de las formas de violencia laboral así como una modalidad del acoso laboral, planteado por Moreno (2010), aunque tiene de igual forma un contexto propio y consecuencias especiales que lo hacen diferente al acoso laboral o violencia laboral.

Neffa (2016) por su parte expone que consiste en cualquier tipo de presión o acercamiento de carácter sexual, ya sea físico o verbal, no deseado por la persona afectada, que se genera en el entorno laboral. Esto crea un ambiente hostil, dificulta el desempeño de las tareas y afecta negativamente las oportunidades laborales de la víctima. Las formas de acoso varían, desde comentarios e insinuaciones hasta tocamientos, chantajes y violencia sexual.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2024) añade que, para que se considere acoso sexual, debe tratarse de una conducta con connotación sexual no deseada y ofensiva para la víctima. No es necesario que la conducta sea reiterada; basta con que ocurra una sola vez si genera perjuicios laborales, como un ambiente hostil o una amenaza a las oportunidades laborales de la persona afectada.

Neffa (2016) señala que las perturbaciones psicosociales o riesgos psicosociales (según Moreno) en el ámbito laboral, aunque son menos visibles que los accidentes, enfermedades profesionales o problemas físicos, tienen un impacto significativo en la salud y el bienestar de quienes viven del trabajo.

En Uruguay, la detección y el reconocimiento de estos riesgos psicosociales presenta algunos desafíos específicos. Uno de los principales obstáculos es la falta de recursos y de sistemas efectivos para identificarlos. Este requiere evidencia contundente de una conexión directa entre la condición de quien trabaja y las exigencias de su actividad laboral.

La enfermedad profesional es definida por nuestra legislación como "...causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo. (Según la Ley 16074 Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1990).

La lista actualizada de enfermedades profesionales de la OIT representa los avances más recientes en la identificación y reconocimiento de las afecciones en la actualidad. Señalando de manera precisa los ámbitos donde se deben implementar medidas de prevención y protección.

Son considerados accidentes de trabajo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- Los que ocurran en ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, el trabajador realiza en cumplimiento de las órdenes del empleador o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los que tengan lugar en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando estos tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades que contraiga el trabajador a raíz de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva su ejecución. (MTSS, s.f)

Organismos internacionales y nacionales

Las graves consecuencias de la exposición a factores de riesgos psicosociales han llevado a organismos internacionales, como la OMS y la OIT, así como a instituciones nacionales, a destacar la importancia de este problema e impulsar grupos de trabajo dedicados a desarrollar estrategias de prevención e intervención. La Unión Europea lo ha considerado un tema prioritario en sus estrategias de seguridad y salud laboral. Sin embargo, en Latinoamérica el interés por abordar los riesgos psicosociales ha sido escaso.

La OIT, es el organismo especializado de las Naciones Unidas, fue fundado con el objetivo de desarrollar y supervisar la implementación de normas laborales internacionales. Estas normas, son establecidas a través de convenciones y recomendaciones, abarcan diversos aspectos del ámbito laboral, definiendo principios y derechos fundamentales para asegurar condiciones de trabajo seguras para las personas.

Uruguay es miembro de la organización desde 1919, ha trabajado en conjunto en la identificación de los riesgos asociados a las actividades laborales, impulsando así la creación de varios convenios para mejorar las condiciones laborales y subsanar deficiencias en el sector.

El convenio 190 creado en 2019, así como la recomendación 206 que lo acompaña, son las primeras normas internacionales de trabajo que están relacionadas directamente con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Con el fin de prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. En 2020, Uruguay se convirtió en el primer país del mundo en ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Paralelamente, desarrolló la Ley 19846 de 2020, orientada a la igualdad de derechos y no discriminación, y la Ley 19854 de 2020, que regula la presentación de denuncias ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) (MTSS, 2022).

El listado de enfermedades profesionales creado por la OIT refleja el consenso global sobre las enfermedades que son reconocidas internacionalmente como relacionadas con el trabajo. En la última actualización de 2010, se han incluido de forma específica los trastornos mentales y del comportamiento, quedando a disposición de cada país su implementación, con respecto a Uruguay, la misma ha sido ratificada, exceptuando ese capítulo.

Decreto 210/011, de 23/06/2011, Declárase obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la Organización Internacional del Trabajo revisada en el año 2010 y aprobada el 25 de marzo de 2010, por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, excepto las enfermedades referidas en el numeral 2.4 "Trastornos mentales y del comportamiento", sustitutiva de la contenida en el Convenio Internacional del Trabajo N° 121, (Recomendación N° 194), ratificado por Ley N° 14.116, de 30 de abril de 1973 y sus modificativas, que se anexa y forman parte del presente,.. (IMPO, 2011)

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical impulsada por comisiones de trabajadores del estado Español. Su misión es promover mejoras en las condiciones laborales, la protección del medio ambiente y la salud de quienes trabajan. En 2003, ISTAS incorpora la herramienta CoPsoQ. Instrumento de alcance internacional, que tiene su origen en Dinamarca, diseñado para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Este recurso ha ganado relevancia a nivel mundial y se ha convertido en uno de los instrumentos más utilizados para evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Por otro lado la OMS, organismo especializado de las Naciones Unidas, dedicado a promover la salud y bienestar en el mundo. Su función es la de coordinar la cooperación internacional para mejorar las condiciones de salud, combatir enfermedades así como establecer estándares de salud.

El organismo estatal encargado de regular y controlar las condiciones de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), institución que lidera el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional.

Otro de los organismos que está involucrado en la regulación normativa así como en materia de derechos de los trabajadores a nivel nacional es el Banco de Seguros del Estado (BSE), entidad estatal encargada de atender accidentes laborales producidos en y por el trabajo, que deja fuera de la clasificación de las enfermedades profesionales así como del marco legal a los riesgos psicosociales producidos también en el trabajo.

El 14 de octubre de 1993 se estableció en Uruguay la libertad de elección de aseguradoras para contratar seguros de todo riesgo, salvo en los casos de seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que deben ser gestionados exclusivamente a través del BSE. A partir de la Ley 16426 y el decreto 354/94 establecieron la desmonopolización

de los seguros en Uruguay, en respuesta el BSE adoptó su estructura administrativa para fortalecer su liderazgo, a través de una combinación de gestión técnica, actividad preventiva, administrativa y de capacitación, forzando así su compromiso social y logrando asumir un rol proactivo. Este movimiento permite competir en igualdad con las aseguradoras que están instaladas en el país.

Para que una enfermedad sea considerada profesional, debe estar asociada a riesgos específicos de la actividad laboral, aunque estos no se realicen al momento del diagnóstico. Están obligados a asegurar a sus empleados tanto el Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados, como cualquier empleador, sin importar el número de empleados sean públicos o privados, a través del BSE, cuando estos realicen tareas manuales en condiciones de riesgo. Se exceptúa al personal militar del Ministerio de Defensa Nacional (MDN), ya que está cubierto bajo la Ley 16074 de 1990, salvo en casos de incumplimiento grave de normas de seguridad y prevención.

Marco legal en Uruguay

En lo que respecta al marco legal en Uruguay, se puede observar que la normativa relacionada con los riesgos psicosociales en el trabajo son bastante limitadas. Uruguay cuenta con un marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido inicialmente a través de la Ley 5032 de 1914. Esta norma define las obligaciones de los empleadores para garantizar un entorno laboral seguro. A pesar de sus modificaciones a lo largo del tiempo, aún no aborda de manera específica los riesgos psicosociales. Además, el país ha ratificado en 1981 el Convenio Internacional 155 de la OIT sobre seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, que tiene como objetivo garantizar condiciones seguras y saludables en el trabajo. Aunque este convenio menciona la necesidad de proteger la salud mental de los empleados, no establece una regulación específica sobre los riesgos psicosociales.

Por otro lado, el Decreto 406/88, que regula la seguridad y salud ocupacional, se centra en la prevención de riesgos laborales con un enfoque en la seguridad física, dejando a un lado los riesgos psicosociales, así como las consecuencias del estrés laboral.

Actualmente, Uruguay ha ratificado 111 convenios y 1 protocolo, de los cuales 77 se encuentran en vigor y se aplican activamente en el contexto legal y laboral del país. Los

convenios que no están vigentes pueden haber sido reemplazados por versiones actualizadas o retirados oficialmente, aunque en algún momento el país se comprometió a ellos. Además ha adoptado 9 convenios fundamentales, considerados esenciales para la OIT, por abordar derechos laborales básicos, tales como la eliminación del trabajo forzado, la protección contra el trabajo infantil, la libertad sindical y la seguridad laboral.

En 2015, se firmó un Acuerdo Marco para el Programa de Trabajo Decente en Uruguay (2015-2020), con el objetivo de fortalecer la institucionalidad gubernamental, las políticas de empleo y seguridad social, y garantizar la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Este acuerdo se desarrolló de manera tripartita, involucrando a la OIT, el gobierno uruguayo, y representantes de empleadores y quienes trabajaban.

Los ejes temáticos principales incluyen la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido; la reducción de la informalidad laboral, con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad y acceso al empleo; la protección social, seguridad y salud en el trabajo, enfocados en mejorar las condiciones laborales y prevenir los riesgos asociados.

Es pertinente destacar que Uruguay no cuenta con normativas específicas para los riesgos psicosociales, no hay definición ni regulación para estas situaciones, exceptuando el acoso sexual Ley 18561, recientemente en el 2009, y la regulación del teletrabajo, Ley 19978, decreto N° 86/022 que fue publicada en el 2022.

En relación con proyectos de ley, se observa un esfuerzo legislativo constante en torno a la violencia y el acoso laboral. En 1997 y 2000, se presentaron proyectos para tipificar faltas graves de acoso moral y sexual. En 2010, la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes retomó este tema con el proyecto "Acoso moral en las relaciones de trabajo", aunque carecía de una definición específica. Finalmente, en 2022, el Poder Ejecutivo impulsó el proyecto "Violencia y acoso laboral. Ambiente de trabajo libre", respaldado por el Convenio 190, ratificado en 2019.

En 2024, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública iniciaron una revisión conjunta de varios artículos de los convenios internacionales 155, 161 y 190. Estas normativas promueven el establecimiento y actualización periódica de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, orientada a prevenir accidentes laborales y daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo. El objetivo es que la política nacional de seguridad y salud evalúe y controle los riesgos laborales desde su origen, fomentando una cultura de prevención. Asimismo, se busca que organismos

representativos de empleadores y quienes trabajan realicen revisiones periódicas de estas políticas. En conjunto, las acciones en salud y seguridad laboral se orientan a la promoción y el mantenimiento del máximo bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. La presidencia decreta que la política nacional se orienta a reducir accidentes y enfermedades laborales, promoviendo su prevención. El artículo reconoce la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, garantizando la integridad física y psicosocial, la dignidad, la no discriminación y el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Metodología

Este estudio presenta una revisión bibliográfica exhaustiva sobre la situación de Uruguay en relación a la normativa nacional e internacional para la protección de la salud de las personas trabajadoras, con un enfoque específico en los riesgos psicosociales. La metodología incluyó un análisis detallado de las normativas y convenios internacionales vigentes, centrado en aquellos que impactan las condiciones laborales.

Guirao Goris, (2015) la revisión bibliográfica es un compendio que resume diversas investigaciones y artículos, ofreciendo una visión general sobre el estado actual del tema que se desea investigar. Este tipo de análisis permite identificar tendencias, vacíos y perspectivas en la literatura existente, facilitando así la comprensión del contexto del área de estudio.

Para la recopilación de datos, se consultaron fuentes oficiales como IMPO (Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales) y la página de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), a fin de verificar los convenios internacionales ratificados. Se incluyeron normativas relacionadas con el trabajo, la salud, los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales, así como acuerdos establecidos por diferentes organismos nacionales.

A su vez, se incluyó una completa revisión bibliográfica sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, con especial enfoque en Uruguay, utilizando diversos buscadores académicos así como la combinación de palabras claves en español, los datos se obtuvieron de Colibrí, Redalyc, Ebscohost, bibliotecas de la Universidad de la República (UdelaR) y Google Académico. Las palabras claves que se incluyeron en la búsqueda fueron: "Riesgos Psicosociales + Uruguay", "Estrés Laboral AND Uruguay", "Factores de riesgo en el trabajo Uruguay", "Condiciones de trabajo Uruguay", y "Mobbing Uruguay", utilizando operadores booleanos ("AND" y "OR").

Las palabras claves se vincularon a través de los conectores lógicos. Hortalá (como se citó en Benito et al. 2007) señala que: "Estos conectores provienen del álgebra de Bool", siendo posible emplear principios matemáticos básicos, tales como la ley asociativa y la ley distributiva. De esta manera, se podrá acceder a la información deseada sobre un tema al relacionar las palabras clave mediante conectores lógicos. Esto permitirá formular una frase de búsqueda coherente que integre dichas palabras clave de manera efectiva. (Benito, et al., 2007).

Se aplicaron criterios de inclusión específicos para asegurar la relevancia y precisión de la búsqueda. Se tuvieron en consideración sólo aquellos artículos que pertenecieran a Uruguay o que hicieran relación al mismo. El rango de años establecido para la búsqueda se determina por los artículos encontrados, ya que es esencial recopilar todas las investigaciones producidas en el país sobre la temática. Durante la sistematización de datos, se establecerá un rango más específico para delimitar el enfoque en los riesgos psicosociales del trabajo en relación con las normativas uruguayas.

En la búsqueda en Google académico se restringe el periodo entre el año 2000 y 2024 dado el extenso número de artículos que no abordaban relación específica con el tema, ya que todos deben estar enmarcados en los Riesgos Psicosociales en el trabajo en Uruguay (RPST) y las Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), se seleccionaron aquellos artículos que fueran accesibles y hubieran sido revisados, con la salvedad de trabajos finales de grado (TFG) que no se encuentran en formato digital pero sí impresos en las bibliotecas de cada Facultad. Otro de los criterios considerados, es que todos los artículos estuvieran redactados en español.

Los textos que cumplieron con los criterios de investigación son relativamente escasos en comparación con la cantidad de documentos disponibles en los buscadores. La mayoría de los casos no abordaban la temática específica que se pretendía indagar.

Los datos fueron organizados en una hoja de cálculo que permite una sistematización clara y detallada según diversos criterios. En esta planilla, se puede identificar la cantidad de publicaciones, el tipo de documento, la temática central relacionada con los RPST, así como las distintas teorías epistémicas empleadas. También se registran el año de publicación, el tipo de estudio realizado y las palabras clave correspondientes. Esta estructura facilitó el análisis y la comparación de la información recopilada, proporcionando una visión integral del estado actual de la investigación.

Como resultado, se recopilaron 170 artículos: 68 de Google Académico, 61 de Colibrí, 33 de las bibliotecas de UdelaR, 7 de Redalyc, y 1 de Ebscohost. La revisión inicial indicó una fuerte presencia de investigaciones académicas de UdelaR, incluidos numerosos trabajos de grado y artículos científicos.

En primer lugar, para obtener una comprensión más profunda del tema, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con docentes en Facultad de Derecho y Facultad de Medicina, vinculados al desarrollo del tema en cuestión. Estas entrevistas permitieron obtener una visión más completa y precisa sobre el estado actual de los riesgos psicosociales en el trabajo, lo que servirá como base para profundizar en la futura normativa en Uruguay.

Resultados

El análisis bibliográfico permitió examinar el estado actual de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral uruguayo, que evidencia una limitada información del tema en el país. En cuanto a la distribución por disciplina, la Psicología es la que más investiga en esta área, representando el 50% de los estudios analizados. Le siguen la Medicina con un 22% y el Derecho con un 13%, mientras que las demás disciplinas alcanzan solo un 1%.

La revisión abarcó investigaciones publicadas en los últimos 31 años, donde se observó que los estudios más antiguos se enfocan en condiciones generales de trabajo, mientras que los más recientes reflejan una variación de definición de riesgos psicosociales, con énfasis en el impacto psíquico y mental de quienes trabajan.

De los 170 artículos revisados, 22 están vinculados al campo del Derecho, y aunque todos son de gran importancia, fue esencial priorizar aquellos con la información más actualizada posible. Esto permite identificar una relación entre el desarrollo normativo y el enfoque jurídico en la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

En el área de Derecho (22 artículos), el 40% de los estudios revisados se centran en el acoso laboral, mientras que el 23% se enfoca en las condiciones de trabajo. Un 14% trata sobre la desconexión laboral, especialmente para quienes realizan teletrabajo. Además, el 9% aborda temas de riesgos laborales para las mujeres y el convenio 155 sobre salud laboral. Finalmente, el 5% de las publicaciones se dedica al convenio 190.

Se detalla en la siguiente tabla, los 21 artículos seleccionados de la base de datos obtenida a partir de la revisión bibliográfica exhaustiva, los mismos pertenecen al ámbito del derecho, se destacan las variables específicas por las cuales fueron identificados y seleccionados en relación a la temática abordada. Se excluye uno de los artículos por ser posterior al año 2000 con temática de condiciones de trabajo y salario.

Tabla 1

Principales artículos del derecho en la revisión bibliográfica

Autor	Año	Título	Variable
Nicoliello, A., & Colotuzzo, N.	2007	Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación.	Mobbing Uruguay
Ermida, O	2009	El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo Uruguay

Giuzio, G	2011	El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico	Riesgos Psicosociales Uruguay
Giuzio, G., & Durán, B	2016	Administración del Trabajo (Licenciatura en Relaciones Laborales) Materiales de estudio.(Actualizado a 2014)	Mobbing Uruguay
Mangarelli, C.	2016	Acoso laboral, concepto y protecciones.	Mobbing Uruguay
Pons, F. T., ÁBALOS, M. S. D. F	2016	Uruguay y España frente al mobbing: una visión jurídica crítica	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Rivera, C. E. D.	2016	Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo	Mobbing Uruguay
Carli, F. R.	2017	El "derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Carli, F. R.	2018	Cuarta revolución industrial y globalización: el "derecho" a la desconexión	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Serra, F.	2018	Servicios de prevención y salud en el trabajo.	Mobbing Uruguay
Carli, F. R	2019	EL "derecho" a la desconexión.	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
De Franco, M. S.	2019	Convenio sobre seguridad y salud laboral (núm. 155) y Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Zúñiga, L	2019	Tolerancia cero a la violencia y el acoso en el Uruguay:: un camino hacia una política	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Mangarelli, C	2020	El convenio núm. 190 sobre violencia y acoso y la ley que deberá aprobar Uruguay	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Ábalos, M. S. D. F.	2021	Violencia y acoso en el ámbito laboral uruguayo.	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Arigón, M. G.	2021	Subcontratación laboral.	Mobbing Uruguay
Giuzio, G., & Cancela, M	2021	Teletrabajo e inequidades de género.	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
Giuzio, G	2022	La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral.	Riesgos Psicosociales Uruguay
Montero, M. S	2023	El acoso laboral en la función pública en especial referencia al mobbing.	Mobbing Uruguay
Rivas, A.	2023	Entorno de trabajo seguro y saludable en la normativa nacional.	"riesgos psicosociales" en el trabajo and uruguay
SEGUNDA, S.	-	El acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral	Mobbing Uruguay

Nota: Reúne textos seleccionados y utilizados de la revisión bibliográfica desde la perspectiva del derecho, incluyendo autores, fecha de publicación, nombre del artículo así como las variables por las que fueron encontrados.

La siguiente tabla presenta un resumen del marco legal en Uruguay relacionado con los riesgos laborales, incluyendo tanto leyes y decretos nacionales como convenios internacionales vigentes. En ella se destacan las normativas fundamentales que regulan

aspectos de seguridad, salud ocupacional y protección de los derechos laborales, así como los convenios internacionales ratificados por Uruguay que están en vigor. Este marco normativo refleja el compromiso del país para la protección de quienes trabajan, alineado con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras entidades reguladoras.

Tabla 2

Principales leyes, decretos y convenios vigentes en Uruguay

Normativa vigente en Uruguay				
Normas constitucionales	Nombre	Año	Concepto	Link
Art. 53	Sección II. Derechos, Deberes y garantías. Cap II.	02/02/1967	El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.	Art. 53
Art. 54	Sección II. Derechos, Deberes y garantías. Cap II.	02/02/1967	La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.	Art. 54
Leyes generales	Nombre	Año	Concepto	Link
Ley 5032	Accidentes de trabajo. Medidas de prevención.	21/07/1914	Establécese para los patronos, directores de construcciones, de establecimientos industriales o cualquier otro trabajo en donde exista peligro para los operarios, la obligación de tomar las medidas de seguridad para el personal, a fin de evitar accidentes del trabajo; cométese al Poder Ejecutivo a reglamentar dichas medidas para cada industria o grupo de industrias análogas; prohíbese el empleo de mujeres y niños para la limpieza o reparación de máquinas en marcha; se dispone la vigencia de esta ley a partir de los seis meses de su promulgación.	Ley n° 5032
Ley 15.965	Convenio internacional del trabajo 148 relativo al medio ambiente de trabajo 1977; Convenio internacional del trabajo 155 sobre la	28/06/1988	Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina de trabajo, 1959; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio sobre las	Ley 15.965

	seguridad y la salud de los trabajadores 1982; Convenio internacional del trabajo 161 relativo a los servicios de salud en el trabajo 1985.		prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964; el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974;	
Ley 16045	Ley sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral	02/06/1989	Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.	Ley nº 16045
Ley 16074	Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	10/10/1989	que las referidas normas señalan la formulación, puesta en práctica y revisión periódica de una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.	Ley nº 16074
Ley 18104	Declaración de interés general. Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.	15/03/2007	Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.	Ley N° 18104
Ley 19580	Ley de violencia hacia las mujeres basada en enero. Modificación a disposición del código civil y código penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la ley 17514.	22/12/2017	Esta ley tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación.	Ley nº 19580
Ley 19846	Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y variaciones comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento	19/12/2019	Esta ley tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.	Ley nº 19846
Ley 19854	Aplicación de normativa en la reserva de identidad de testigos y	23/12/2019	(Procedimiento administrativo desarrollado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social motivada	Ley nº 19854

denunciantes durante la inspecciones realizadas por la inspección general del trabajo y de la seguridad social

en denuncias o situaciones de afectación a la libertad sindical, acoso moral o discriminación en el ámbito laboral, se desarrollará conforme los procedimientos previstos por la normativa vigente en todo aquello que no contradiga la presente.

Leyes específicas

	Nombre	Año	Concepto	Link
Ley 18561	Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno	21/09/2009	El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado	Ley N° 18561
Ley 19.849	Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	23/12/2019	la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género	N° 19.849
Ley 19978 Decreto 86/022	Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo	17/03/2022	A los efectos de la presente ley, entiéndase por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).	N° 86/022

Decretos

	Nombre	Año	Concepto	Link
406/88	Reglamento de seguridad e higiene ocupacional. Seguridad laboral.	03/06/1988	La necesidad de actualizar las disposiciones reglamentarias sobre Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional de manera de adecuar las mismas a las nuevas condiciones del mundo laboral.	DL.406/88
184/007	Se aprueba el "Primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos, Políticas públicas hacia las mujeres 2007 -2011".	15/05/2007	Diseñar e implementar el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos es una responsabilidad del gobierno. El gobierno uruguayo asume la obligación del Estado de desarrollar políticas tendientes a superar las desigualdades e inequidades para lograr una sociedad más justa.	DL.184/007
291/007	Reglamentación para la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquiera actividad. salud y seguridad en el trabajo.	13/08/2007	La presente reglamentación establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.	DL.291/007
210/011	Declarase obligatoria la lista de enfermedades	13/06/2011	La nueva Lista de Enfermedades Profesionales revisada y actualizada al año 2010 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del	DL.210/011

	profesionales de la OIT. Revisión 2010.		Trabajo, y anexada al Convenio Internacional del Trabajo N° 121 del año 1964 ratificado por Ley N° 14.116 de 30 de abril de 1973 sobre Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	
147/012	Reglamentación de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los centros telefónicos de consulta, procesamiento de datos, atención telefónica y tele centros.	03/05/2012	Que dichas normas establecen que a) deben tomarse las medidas de resguardo y seguridad para el personal a efectos de evitar los accidentes de trabajo; b) cuáles son las disposiciones mínimas obligatorias de prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la actividad productiva en los establecimientos públicos o privados de naturaleza industrial, comercial o de servicios y c) que en cada empresa se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores a efectos de promover y mantener la salud, seguridad y ambiente laboral.	DL.147/012
371/022	Reglamentación de leyes sobre competencia y procedimiento de la inspección general del trabajo y de la seguridad	16/11/2022	Resultado: que el cuerpo normativo proyectado busca actualizar la reglamentación de los Convenios señalados, adecuándola a los convenios internacionales ratificados por nuestro país y las leyes dictadas con posterioridad a su dictado, a la vez que contemplar los avances tecnológicos que se han producido, teniendo siempre como objetivo la protección legal de los trabajadores en tres campos tutelados: los derechos fundamentales, la vigilancia de las condiciones de trabajo impuestas por la norma jurídica y el contralor de las disposiciones que protegen la persona del trabajador - medio ambiental en los lugares de trabajo (seguridad e higiene);	DL.371/022

Convenios Internacionales

	Nombre	Año	Concepto	Link
Conv.100 - Fundamental	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	29/06/1951	Adopta diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	Conv.100
Conv.155 - Fundamental	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	22/6/1981	Adopta diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo	Conv.155
Conv.190 - Fundamental	Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	21/06/2019	Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;	Conv.190
Conv.001	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	29/10/1919	En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas.	Conv.001
Conv.030	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	28/06/1930	Adopta diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas,	Conv.030
Conv.103	Convenio sobre la protección de la maternidad	28/6/1952	Adopta diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad	Conv.103

Conv.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	26/06/1957	Adopta diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas	Conv.106
Conv.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	25/06/1958	Adopta diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación	Conv.111
Conv.149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	21/06/1977	Adopta diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería,	Conv.149
Conv.161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	26/06/1985	Adopta diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo	Conv.161
Conv.171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	26/06/1990	Adopta diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno	Conv.171

Nota: Esta tabla muestra la normativa uruguaya vigente relacionada con los riesgos psicosociales en el trabajo.

Fuente. IMPO, 2024, <https://www.impo.com.uy/cgi-bin/bases/consultaBasesBS.cgi?tipoServicio=3>

En Uruguay, no existe una ley específica que regule los riesgos psicosociales en el entorno laboral; sin embargo, la normativa vigente ofrece cierto amparo en esta área. La legislación incluye varios artículos de la Constitución de la República de 1967 que resguardan derechos fundamentales aplicables también a quienes trabajan, tales como los artículos 7, 8, 53, 54, 72, 309, 310, 311, 312 y 332.

Los artículos 53 y 54 se centran específicamente en los derechos laborales y condiciones de trabajo, mientras que otros artículos, aunque no directamente vinculados a la legislación laboral, promueven la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos de todos los habitantes. Desde una perspectiva administrativa pública, estos artículos refuerzan el compromiso estatal con la igualdad de derechos en el ámbito laboral y aseguran que quienes trabajan estén protegidos en condiciones justas y equitativas.

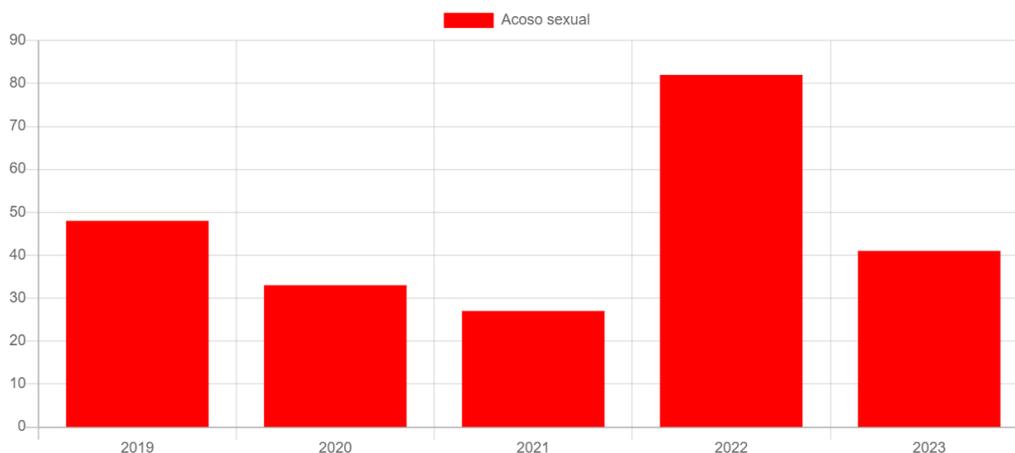
El marco legal uruguayo incluye varias normativas relevantes que abordan la igualdad, la seguridad, y la protección contra el acoso en el ámbito laboral, contribuyendo indirectamente a la regulación de riesgos psicosociales en el trabajo. La Ley 16045 de 1989 prohíbe toda forma de discriminación que infrinja el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los sexos. Por su parte, la Ley 18561 de 2009 establece directrices para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones entre docentes y estudiantes, promoviendo un ambiente laboral y educativo seguro y respetuoso.

La Ley 18561 de 2019 ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que está orientado a la eliminación de la violencia y el acoso, incluidas formas de acoso por motivos de género en el entorno laboral. Asimismo, la Ley 15965 de 1988 ratifica el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, consolidando la importancia de un entorno laboral seguro.

En 2021, la Ley 19978 promovió la regulación del teletrabajo, estableciendo lineamientos para condiciones de salud y seguridad en el trabajo remoto. En términos generales, crea definiciones y características clave del teletrabajo en Uruguay, regulando las condiciones para la formalización de un contrato laboral entre empleador y quienes trabajan, así como la definición del lugar donde se desarrollará la tarea. Antes de esta ley, no existía una normativa específica sobre el teletrabajo; su regularización fue impulsada en el contexto de la pandemia de COVID-19, que evidenció la necesidad de una estructura legal para el trabajo a distancia en el país, exigiendo el reconocimiento formal y la regulación del teletrabajo, dadas las nuevas modalidades laborales en entornos virtuales

Las leyes 18561 y 19849 ya mencionadas, brindan protección contra el acoso sexual y la violencia en el ámbito del trabajo, las mismas establecen un protocolo para prevenir, denunciar y sancionar este tipo de violencias que afectan la integridad tanto física como psicológica de las personas que trabajan. Dado al impacto de estas normativas en la mejora del ambiente laboral, es relevante conocer el impacto que tiene a partir de la frecuencia y características de las denuncias presentadas en los últimos cinco años. Para ilustrar el número de denuncias por acoso sexual y violencia laboral presentadas ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en los últimos años, se incluirá una gráfica representativa. Esta herramienta visual facilitará el análisis y permitirá una mejor comprensión de la frecuencia y evolución de estos reportes, subrayando la relevancia y el impacto de estas problemáticas en el entorno laboral actual. La gráfica busca así contextualizar la situación y contribuir a un enfoque crítico de la eficacia de las políticas de prevención y sanción en este ámbito.

Denuncias de acoso laboral y sexual en los últimos cinco años en Uruguay.



Cantidad de denuncias recibidas por acoso laboral y sexual recibidas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad
Fuente: MTSS Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social | Fecha: 18/10/2024

Nota. Cantidad de denuncias por acoso laboral y sexual recibidas por Inspección General del Trabajo y la Seguridad. Tomado del Ministerio de Desarrollo Social (gráfica). Fuente: MTSS Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, 2024,

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/cantidad-denuncias-recibidas-acoso-laboral-sexual-recibidas-inspeccion-general-del>

Así, aunque la normativa nacional no aborde directamente los riesgos psicosociales, la legislación vigente establece una base para el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras, abriendo la posibilidad de interpretaciones y aplicaciones que promuevan ambientes laborales seguros y saludables.

Discusión

Esta revisión bibliográfica tuvo como objetivo, el análisis de los resultados obtenidos sobre el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo en Uruguay, así como la normativa vigente que regula dichos riesgos. Se destaca un considerable número de estudios, abordando desde definiciones hasta críticas a la normativa existente. En la Tabla 2, se resume la legislación vigente y se subraya la presencia de leyes específicas. Estos instrumentos reflejan un avance en la consideración de los riesgos psicosociales, al menos desde la perspectiva de la documentación y estudio de casos.

El estrés laboral y el síndrome de *burnout* han cobrado relevancia en la sociedad, convirtiéndose en aspectos de interés para la salud de quienes trabajan y un tema prioritario en el ámbito laboral. A diferencia de otros factores de riesgos, actualmente no existen normativas específicas que regulen su prevención y tratamiento. Esta ausencia de regulación dificulta su abordaje, dado que el reconocimiento, la prevención y el manejo efectivo de estos fenómenos presentan múltiples desafíos.

En el análisis de la bibliografía recopilada, se observa que la disciplina médica ha liderado la investigación sobre el estrés laboral, aunque éste afecta a todos los sectores y contextos profesionales. La perspectiva de la salud ha sido fundamental para visibilizar este fenómeno y sus consecuencias. Para prevenir y manejar el estrés laboral y el *burnout*, se recomienda adoptar medidas tanto a nivel individual como organizacional, lo cual plantea la interrogante de fondo: ¿quién cuida a quienes cuidan?. Es fundamental definir las estrategias de intervención que resulten efectivas y sostenibles, comprendiendo las medidas más adecuadas para proteger a quienes trabajan y promover entornos laborales saludables.

Maslach expresa que el burnout tiene un papel fundamental en la pérdida moral del equipo, en el ausentismo y en el cambio frecuente de personal y lo correlaciona, al mismo tiempo, con el alcoholismo, el uso de tranquilizantes, las disfunciones familiares y los trastornos emocionales. Es sabido que el trabajo con los sufrimientos humanos, la enfermedad y la muerte es un factor estresante para los miembros del personal de salud. (Castro et al. 2017. p.51)

Garay, Diaz "...mencionan que los servicios de atención a la salud del primer nivel están situados en contextos críticos." (en Castro et al. 2017. p.60), El estrés laboral producido en este entorno, está vinculado a las necesidades fundamentales de los usuarios que son atendidos, repercutiendo en las necesidades no presentes que impacta en la subjetividad del equipo de enfermería.

Las organizaciones deberían fomentar una escucha activa para identificar soluciones a estas situaciones, aprovechando la fortaleza del sistema, que radica en su enfoque interdisciplinario hacia el usuario y su familia. De este modo, el personal de salud, que se encuentra en la primera línea de atención y está expuesto a múltiples factores estresantes inherentes a su labor, recibiría un acompañamiento más integral, enfocado en mejorar las condiciones laborales. Esto permitiría un abordaje más efectivo y humano, ofreciendo apoyo tanto emocional como profesional, adaptado a las demandas de su entorno de trabajo.

Es esencial comprender los factores psicosociales en el ámbito laboral, los cuales están determinados por condiciones de trabajo, la carga laboral y el ambiente laboral en su totalidad. Estos factores no pueden analizarse de manera aislada, sino en conjunto, para identificar aquellos que influyen positiva o negativamente en la salud del trabajador.

Desde una perspectiva organizacional de acuerdo con Mansilla Izquierdo y a Favieres Cuevas: [...] La prevención del estrés es el aumento del apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no solo reduce la vulnerabilidad al estrés, sino también sus efectos negativos. (en Castro et al. 2017. p.53)

Este enfoque subraya la importancia de integrar indicadores de estrés en la vigilancia de la salud laboral, a fin de que se invierta en medidas preventivas que reduzcan los riesgos psicosociales y promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El *mobbing* o acoso laboral han ganado relevancia en el debate sobre su regulación legal debido a sus graves efectos en la salud y seguridad de quienes trabajan. En Europa, este fenómeno se ha abordado a través de marcos preventivos de protección laboral, con países como Suecia y Noruega liderando esfuerzos para legislar en esta área. En Latinoamérica, la regulación específica es limitada. Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006, orientada a la prevención del acoso laboral, y Brasil tiene la Ley 2120 de 2001 en la administración municipal de Ubatuba. Argentina y Venezuela abordan el *mobbing* de forma general, aunque solo Colombia y Venezuela poseen leyes nacionales, siendo la de Colombia específica y la venezolana más general.

En Uruguay, la falta de normativa específica sobre el *mobbing* o acoso laboral dejan un vacío en la protección de riesgos psicosociales, el Banco de Seguros del Estado no reconoce como enfermedades profesionales las consecuencias de los factores de riesgo, pese a su impacto en la salud laboral. Sin embargo, quienes trabajan cuentan con un marco

de protección legal general, lo que permite abordar los riesgos psicosociales de manera parcial, aunque no de forma exhaustiva. En el caso del mobbing, la Constitución de la República ampara de manera indirecta a las víctimas mediante ciertos artículos que protegen sus derechos fundamentales. Giuzio (2011) menciona que el acoso moral en el ámbito laboral afecta principalmente la dignidad de las personas, aunque su impacto también se extiende a otros derechos fundamentales como la salud, la no discriminación, el honor y la intimidad. Ante la falta de una normativa específica, se aplican disposiciones nacionales, entre ellas los artículos 7, 44, 54 y 72 de la Constitución de la República.

Aunque el concepto de mobbing no está descrito explícitamente en ninguna normativa uruguaya, la jurisprudencia ha comenzado a dibujar con más precisión su conceptualización, lo cual representa un avance hacia su reconocimiento legal y la protección específica de las víctimas.

La OIT menciona que algunos países de América incluyen enfermedades mentales y otros trastornos específicos relacionados con el trabajo en sus listas de enfermedades profesionales. Por ejemplo, Argentina reconoce el trastorno de estrés postraumático (TEPT), neurosis, paranoia y depresión psicótica; Brasil incluye el estrés, TEPT, trastornos del sueño y *burnout*; Chile considera la neurosis profesional incapacitante en varias formas clínicas, como trastornos de adaptación, ansiedad, depresión reactiva y somatización; y Colombia incluye patologías causadas por el estrés laboral, como ansiedad, depresión, trastornos del sueño, TEPT, *burnout*. (OIT, 2016)

En relación con la Figura 1, descrita en los resultados, se presentan los datos proporcionados por la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) en su balance anual de 2023, que registró un total de 2,966 denuncias en el ámbito laboral. Estas se desglosan en 1,295 relacionadas con condiciones generales de trabajo, 1,037 sobre condiciones ambientales de trabajo y 634 casos por vulneración de derechos fundamentales, incluyendo acoso moral y sexual, represión sindical, y discriminación (MTSS, 2024).

Estos datos revelan no solo la cantidad de denuncias, sino también la persistencia de casos no reportados, reflejando un problema de invisibilización en el entorno laboral. Para combatir conductas de acoso moral y sexual, existe un protocolo preventivo, siendo responsabilidad del Estado asegurar el respeto a los derechos fundamentales, como el derecho a condiciones laborales dignas y a un ambiente seguro y saludable.

A pesar de la existencia de leyes como la 18561 y la 19849, que protegen frente al acoso y la violencia laboral, la regulación vigente se enfoca principalmente en el acoso sexual, dejando otras problemáticas interrelacionadas, como el mobbing y el estrés laboral, menos atendidas. Estas también afectan significativamente los derechos y la salud física y mental de las personas trabajadoras. La complejidad del proceso para denunciar acoso sexual, que requiere múltiples evidencias y enfrenta altos estándares probatorios, podría explicar la baja cantidad de denuncias en esta categoría, debido al temor a represalias y al riesgo de rechazo por falta de pruebas, lo cual inhibe aún más la disposición a denunciar.

Es relevante destacar que el último decreto publicado en 2024, sobre la revisión conjunta de los convenios internacionales 155, 161 y 190, menciona el término "psicosocial" en una sola ocasión, generalmente asociado a los riesgos laborales en general. Si bien el decreto busca garantizar la protección frente a estos riesgos, no los define ni describe explícitamente como tales. Aunque algunos artículos abordan aspectos de los riesgos psicosociales, la falta de una mención clara del término limita la profundidad y alcance del enfoque preventivo.

A pesar de los avances y de la creciente evidencia sobre la importancia de la salud psicosocial en el entorno laboral, en 2024 aún no se implementa el concepto de manera integral, quedándose breve frente a uno de los principales desafíos laborales del siglo XXI.

Neffa (2016) menciona que los riesgos ocupacionales en el medio ambiente, que incluyen higiene y seguridad, así como las condiciones de trabajo, pueden ser identificados, medidos y evaluados a través de censos, encuestas y estudios epidemiológicos, siendo fundamental adoptar un enfoque sistémico, ya que estos riesgos interactúan de manera sinérgica y combinada, a menudo potenciándose entre sí en lugar de anularse.

Uruguay carece de herramientas de medición para identificar la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Hasta la fecha, no existe una manera formal de justificarlo. Así mismo, al no estar reconocidos dentro de las enfermedades profesionales, resulta sumamente difícil fundamentar su existencia, lo que convierte su identificación en un verdadero desafío.

Concluyendo, la relación de quienes trabajan con su empleo responde a múltiples motivaciones, como la necesidad económica, el desarrollo personal, el bienestar y el crecimiento profesional, entre otros factores. Estas motivaciones pueden llevar a quienes viven del trabajo a perder de vista sus derechos en busca de una recompensa percibida como mayor, incluso a expensas de su salud, que es fundamental para lograr sus objetivos personales y profesionales. En este contexto, el rol del Estado en la protección de los derechos laborales es esencial, ya que garantiza, más allá del empleador y del propio

individuo, condiciones favorables para el desarrollo seguro y saludable de las tareas laborales.

La normativa vigente sobre riesgos psicosociales, y su estudio desde la perspectiva de diferentes disciplinas, representa una oportunidad para establecer un marco de protección más robusto y efectivo. Incluso con los avances realizados en Uruguay, como la ratificación de convenios internacionales y la creación de leyes específicas, no existe una normativa integral y específica para abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Aspectos como el estrés laboral, el acoso y otras formas de maltrato todavía carecen de un marco normativo consolidado, lo que limita la protección efectiva en este ámbito.

Es indispensable definir y formalizar conceptos jurídicos claros en torno a los riesgos psicosociales para avanzar en su reconocimiento y regulación adecuada. Este trabajo, además de examinar la situación actual, pretende aportar a la comunidad científica y abrir puertas a nuevas investigaciones que fortalezcan la comprensión y el abordaje integral de los riesgos psicosociales en el trabajo, promoviendo así un ambiente laboral más seguro y equitativo para todas las personas trabajadoras.

Referencias

Ábalos, M. S. D. F. (2021). Violencia y acoso en el ámbito laboral uruguayo. (295) Recuperado:<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20111/Violencia%20mundo%20trabajo%20Iberoamerica%20-%20vr.%20digital%20%281%29%20%281%29.pdf#page=295>

Arigón, M. G. (2021). Subcontratación laboral. Revista derecho del trabajo, (30), 151-156.

Benito, P. J., Molina, V., Montero, F., Peinado, A., Alvarez Sánchez, M., Pérez-Tejero, J., & Caro, C. (2007). La revisión bibliográfica sistemática en fisiología del ejercicio: Recomendaciones prácticas. Revista Internacional de Ciencias del Deporte = International Journal of Sport Science, ISSN 1885-3137, No. 6, 2007, págs. 1-11, 3.

Carli, F. R. (2017). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. Derecho & Sociedad, (49), 111-122.

Carli, F. R. (2018). Cuarta revolución industrial y globalización: el “derecho” a la desconexión. Noticias CIELO, (9), 5. Recuperado:https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/10/rosenbaum_noticias_cielo_n9_2018.pdf

Carli, F. R. (2019). EL “derecho” a la desconexión. Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 1(1), 95-111. Recuperado:<https://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/26>

Castro, Beatriz. et al. (2017). ESTRÉS LABORAL Síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Recuperado:<https://udelar.edu.uy/eduper/wp-content/uploads/sites/29/2017/12/estreslaboral.pdf>

De Franco, M. S. (2019). Convenio sobre seguridad y salud laboral (núm. 155) y Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Recuperado:https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/786

Ermida, O. (2009). El impacto de las dificultades económicas de la empresa sobre las condiciones de trabajo.

Giuzio, G., (2011). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. Revista de la Facultad de Derecho, (31), 185-192.

Giuzio, G., & Durán, B. (2016). Administración del Trabajo (Licenciatura en Relaciones Laborales) Materiales de estudio.(Actualizado a 2014). Materiales de Estudio, 1-202.

Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

Recuperado: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958

Giuzio, G. (2022). La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral. Facultad de Derecho, (Esp. Perspectiva de Género y Derecho)

Recuperado: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/rfd2022nesp1a16/1562>

Guirao Goris, Silamani J. Adolf. (2015). Utilidad y tipos de revisión de la literatura. 9 de enero (2) <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f. ¿Qué son los factores psicosociales?

Recuperado: <https://istas.net/que-son-los-factores-psicosociales>

IMPO (2024). Centro de información oficial.

Recuperado:<https://www.impo.com.uy/cgi-bin/bases/consultaBasesBS.cgi?tipoServicio=3>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. Revista de derecho, 5(9), 67-74.

Mangarelli, C. (2020). El convenio núm. 190 sobre violencia y acoso y la ley que deberá aprobar Uruguay. DERECHO DEL TRABAJO, 61.

Ministerio de Desarrollo Social (2024). Cantidad de denuncias recibidas por acoso laboral y sexual recibidas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad.

Recuperado:<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/cantidad-denuncias-recibidas-acoso-laboral-sexual-recibidas-inspeccion-general-del>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2024). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Recuperado:<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/derecho-reglamentacion-laboral/derecho-laboral-uruguayo/accidentes-trabajo-enfermedades-profesionales>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2024). Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, balance 2023.

Recuperado:<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/inspeccion-general-trabajo-seguridad-social-balance-2023>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022) Proyecto de Ley para prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Montevideo, Uruguay.

Recuperado de: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/mtss_319.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud Pública (2024). Revisión de los Convenios Internacionales del Trabajo 155, 161 y 187. Montevideo, Uruguay.

Montero, M. S. (2023). El acoso laboral en la función pública en especial referencia al mobbing. *Jornadas de Derecho Administrativo*, (XV), 599-622.

Recuperado:<https://revistas.fcu.com.uy/index.php/jda/article/view/4117>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19.

Recuperado: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Neffa, J.C. (2016). Los riesgos psicosociales del trabajo. CEIT Conicet.

Nicoliello, A., & Colotuzzo, N. (2007). Acoso moral en el trabajo:: prevención y reparación. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 50(226), 355-376.

Recuperado:<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/177>

Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo.

Recuperado: <https://www.ilo.org/es/publications/estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>

Organización Internacional de Trabajo (2024) Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas y empresas.

Recuperado:<https://www.ilo.org/es/publications/guia-de-prevencion-y-trato-del-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el>

Organización Internacional de Trabajo (2024). Normlex, Sistema de Información sobre Normas Internacionales del Trabajo.

Recuperado:https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102876

Pons, F. T., & ÁBALOS, M. S. D. F. (2016). Uruguay y España frente al mobbing: una visión jurídica crítica. *Revista de Derecho*, 15(30), 113-134.

Recuperado:https://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/03/Interior_UM_N30_v4.pdf#page=113

Rivas, A. (2023). Entorno de trabajo de seguro y saludable en la normativa nacional. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 67(290), 321-335.

Rivera, C. E. D. (2016). MANGARELLI, Cristina, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2014. *Derecho Social*, 22, 292-296.

SEGUNDA, S. El acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral (Doctoral dissertation, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay).

Recuperado:https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N6/contenido/PDFs/1-3.pdf

Serra, F. (2018). Servicios de prevención y salud en el trabajo. *Revista CADE: profesionales y empresas*, (47), 63-70.

Zúñiga, L. (2019). Tolerancia cero a la violencia y el acoso en el Uruguay:: un camino hacia una política. Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, 62(276), 703-712.

Recuperado: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1482>

Uruguay (2009, septiembre 21). Ley 18561-2009. Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.

Recuperado: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>