Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROYECTO DE INFORME

con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre los riesgos psicosociales, el estrés y la salud mental en el trabajo
(2026/2023(INL))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Estelle Ceulemans

(Iniciativa – artículo 47 del Reglamento interno)

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA.....10

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 22

ANEXO: DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIONES.....24

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre los riesgos psicosociales, el estrés y la salud mental en el trabajo
(2026/2023(INL))

El Parlamento Europeo,

– Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),

– Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y en particular sus artículos 1, 3, 21, 27, 31 y 35,

– Visto el pilar europeo de derechos sociales, en particular el principio 10 sobre entornos de trabajo saludables, seguros y bien adaptados,

– Vista la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo[1],

– Vista la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión[2],

– Vista la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[3], y en particular su artículo 12;

– Vistas la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[4], la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[5], de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea[6],

– Visto el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés ligado al trabajo (2004),

– Visto el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007),

---

1 DO L 183 de 29.6.1989, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 DO L 305 de 26.11.2019, p. 17, ELI: http:// data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 DO L 299 de 18.11.2003, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 DO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 DO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

– Visto el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, que establece prioridades fundamentales para anticipar y gestionar los cambios en el nuevo mundo laboral, mejorar la prevención de los accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo y promover la preparación ante posibles crisis sanitarias futuras,

– Vista su Resolución, de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo,

– Vista su Resolución, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)),

– Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)),

– Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre trabajo precario y salud mental (SOC/745-EESC-2023),

– Vistas las Conclusiones del Consejo sobre la salud mental (15971/23),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 4 de diciembre de 2025, titulada «Hoja de ruta para el empleo de calidad»,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 7 de junio de 2023, sobre un enfoque global de la salud mental,

– Visto el estudio del Departamento Temático del Parlamento Europeo, publicado en mayo de 2023, titulado «Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace» (Disposiciones mínimas de salud y de seguridad para la protección de la salud mental en el lugar de trabajo),

– Vista la Encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo 2024: Primeros resultados. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea,

– Visto el informe de la EU-OSHA titulado «Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector» (Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y salud mental en el sector de la asistencia sociosanitaria de la UE), publicado el 13 de noviembre de 2025,

– Vista la opinión de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre la base jurídica propuesta,

– Vistos los artículos 47 y 55 de su Reglamento interno,

– Vista la opinión de la Comisión de Salud Pública,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10 0000/2026),

A. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo se derivan principalmente de la exposición a factores de riesgo asociados a la ordenación, el diseño y la gestión del trabajo, así como del contexto social y relacional del trabajo y las condiciones laborales;

B. Considerando que la exposición a factores de riesgo psicosocial, como una carga de trabajo excesiva, un ritmo de trabajo poco razonable, la escasez de mano de obra, la falta de autonomía, la precariedad laboral, las malas prácticas de gestión, el rendimiento disfuncional y los sistemas de evaluación basados en el mérito, aumentan significativamente los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo;

C. Considerando que la exposición a factores de riesgo psicosocial ejerce graves efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, como el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento profesional, los trastornos de ansiedad, la depresión, las enfermedades cardiovasculares, los trastornos musculoesqueléticos y la incapacidad laboral de larga duración;

D. Considerando que la Encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo muestra que la exposición a una alta intensidad laboral se elevó del 27 % en 2015 al 40 % en 2021, y que uno de cada tres empleados trabaja con una alta intensidad laboral, con plazos ajustados o durante su tiempo libre;

E. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo generan costes sociales y económicos sustanciales, como el absentismo, la salida del mercado laboral y la reducción de la productividad en toda la Unión, y que causan en torno al 60 % de las jornadas de trabajo perdidas en la Unión, contribuyendo así a la escasez de mano de obra y al aumento de la intensidad laboral de los trabajadores en las organizaciones afectadas por dicha escasez; que abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés y la salud mental en el trabajo es beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores;

F. Considerando que las conductas sociales adversas, como los abusos verbales, las amenazas, el comportamiento no deseado de naturaleza sexual, la intimidación, la violencia y el acoso, tienen un impacto especialmente grave y duradero en la salud física y mental de los trabajadores, al tiempo que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores en los ámbitos de la salud, la administración pública y las ocupaciones que se ejercen en contacto con los clientes; que la violencia, incluida la que ejercen terceros como clientes, pacientes, beneficiarios de cuidados o usuarios de servicios, debe reconocerse y abordarse explícitamente;

G. Considerando que el actual marco de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular la Directiva 89/391/CEE, no establece normas vinculantes suficientemente específicas que determinen la responsabilidad del empleador de abordar todos los riesgos;

H. Considerando que existe una variación considerable en la prevalencia de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y en la forma en que se han abordado en la legislación nacional y en políticas más amplias, incluidas las que aplican los acuerdos de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés relacionado con el trabajo y sobre el acoso y la violencia; que esta variación refleja diferencias en las estructuras del mercado laboral, los marcos reguladores y las prácticas de aplicación, lo que da lugar a niveles desiguales de protección en toda la Unión;

I. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el clima, incluida la exposición a fenómenos y condiciones meteorológicos extremos y sus resultados, como

el estrés térmico, la ecoansiedad y el estrés laboral vinculado a las transiciones medioambientales, constituyen determinantes significativos de la salud y la seguridad de los trabajadores; que la integración de estos riesgos en el Derecho de la Unión lo modernizaría y garantizaría que siguiera siendo pertinente respecto a la evolución del mundo laboral;

J. Considerando que la EU-OSHA destaca la importancia de los procesos participativos de evaluación de riesgos y la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes en la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo;

K. Considerando que el 29 % de los trabajadores afirman no estar muy bien informados o no estar en absoluto informados sobre la prevención del estrés relacionado con el trabajo en su lugar de trabajo, lo que indica un importante déficit de conocimiento y comunicación en materia de prevención de riesgos psicosociales;

L. Considerando que el creciente uso de las tecnologías digitales, la gestión algorítmica y la inteligencia artificial contribuye al estrés tecnológico, la sobrecarga cognitiva, la intensificación del trabajo, el aislamiento social y la pérdida de autonomía, y a menudo obliga a los trabajadores a adaptarse a las máquinas en lugar de adaptar la tecnología a los trabajadores;

M. Considerando que el teletrabajo y las fórmulas de trabajo flexible, si bien proporcionan autonomía y flexibilidad, también se han asociado a una mayor intensidad laboral, a la interferencia entre la vida profesional y la vida privada, a una disponibilidad ampliada y a la aparición de una cultura del trabajo «permanente», que pueden afectar negativamente a la salud mental si no se regulan de manera adecuada;

N. Considerando que las mujeres, los trabajadores jóvenes y de más edad, los trabajadores con formas de empleo precarias o atípicas, el personal directivo, los trabajadores migrantes y las minorías étnicas, los trabajadores que viven con una enfermedad crónica y los trabajadores sujetos a un seguimiento intenso del rendimiento y a sistemas de recompensa basados en el mérito se exponen de manera desproporcionada a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo; que esto no se debe a la vulnerabilidad individual, sino a las desigualdades estructurales, los desequilibrios de poder y las prácticas discriminatorias en la organización del trabajo, incluidos el sexismo, el edadismo, el racismo, el capacitismo, la discriminación basada en la clase y la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad o la expresión de género; que estas formas interseccionales de discriminación constituyen factores de riesgo psicosocial en sí mismos;

O. Considerando que los trabajadores migrantes se exponen de manera desproporcionada a riesgos psicosociales en el trabajo debido a diversos factores, como el empleo precario, las condiciones de trabajo inseguras, la desigualdad de trato y los obstáculos para acceder a derechos y denunciar abusos; que los trabajadores en situación irregular son especialmente vulnerables a la explotación laboral, las prácticas abusivas y el temor a represalias o deportaciones cuando tratan de hacer valer sus derechos; que estos riesgos son especialmente graves en sectores como el del trabajo doméstico, en el que las migrantes se encuentran sobrerrepresentadas;

P. Considerando que las dificultades en el reconocimiento jurídico de las enfermedades psicosociales profesionales derivadas de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y la carga de la prueba impuesta a los trabajadores constituyen obstáculos importantes para la prevención eficaz, la aplicación efectiva de la ley y el acceso a la justicia;

Q. Considerando que los trabajadores que denuncian irregularidades, infracciones de la seguridad y la salud en el trabajo o riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, así como los testigos directos e indirectos, están especialmente expuestos a represalias, aislamiento, intimidación y sanciones profesionales;

R. Considerando que la prevención secundaria desempeña un papel esencial en la protección de la salud de los trabajadores al propiciar la detección temprana de afecciones relacionadas con el trabajo, en particular las relacionadas con los riesgos psicosociales, y al garantizar una intervención oportuna para evitar su agravamiento; que tal prevención comprende, entre otras cosas, mecanismos adecuados de seguimiento, alerta y apoyo, incluido el acceso a los servicios de salud laboral y las medidas de asistencia pertinentes; que un enfoque estructurado de la prevención secundaria contribuye a reducir la duración de las ausencias, facilitar una vuelta sostenible al trabajo y evitar la recurrencia, complementando así las medidas de prevención primaria;

S. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son responsabilidad del empleador y deben abordarse fundamentalmente más a través de medidas de prevención colectivas y organizativas que de estrategias de respuesta individualizadas;

1. Destaca la urgente necesidad de reforzar el marco legislativo de la Unión en materia de prevención, identificación y gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, y de garantizar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;

2. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que reconozcan explícitamente que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo dan lugar a enfermedades profesionales, incluidos trastornos de salud mental, así como a accidentes laborales, y que adapten en consecuencia los sistemas nacionales de reconocimiento, prevención e indemnización respecto a las enfermedades profesionales y los accidentes laborales; pide a la Comisión que revise y, en caso necesario, modifique en consecuencia la Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión, de 28 de noviembre de 2022, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales;

3. Pide que se introduzcan mecanismos para invertir o aligerar la carga de la prueba cuando un trabajador se vea afectado por una afección de la salud debida a la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo;

4. Pide a los Estados miembros que velen por que las evaluaciones de riesgos psicosociales sean obligatorias, sistemáticas y participativas, por que estén debidamente documentadas en todos los lugares de trabajo, y por que se lleven a cabo con la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes; pide la integración

sistemática de una perspectiva interseccional y sensible al género en tales evaluaciones, teniendo en cuenta la discriminación y las desigualdades estructurales;

5. Recuerda la obligación de informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes en todas las fases de la evaluación, prevención y eliminación de los riesgos psicosociales, de conformidad con la legislación laboral de la Unión y los principios del diálogo social, garantizando la participación de los trabajadores y sus representantes en la concepción y la aplicación de las medidas y en el seguimiento continuo de los riesgos, mediante la creación de organismos específicos en aquellos lugares de trabajo en los que no existan, y el refuerzo de las prerrogativas de los comités de salud y seguridad existentes, concediéndoles derechos de acceso a conocimientos técnicos especializados;

6. Subraya el importante papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva a la hora de prevenir y abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, al garantizar un diálogo social estructurado, reforzar la protección de los trabajadores y promover lugares de trabajo más saludables, seguros y resilientes;

7. Pide a los Estados miembros que garanticen la provisión de una formación obligatoria y continua a los empleadores, los directivos, los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial, incluidos el acoso y la violencia, y las medidas de prevención;

8. Subraya la importancia de unos procedimientos claros, confidenciales, independientes y accesibles para abordar los casos de acoso, violencia y discriminación en el trabajo, garantizando la protección contra las represalias y el respeto de los derechos de las víctimas;

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen las inspecciones de trabajo mediante el establecimiento de normas mínimas a escala de la Unión para las inspecciones de trabajo en el ámbito de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, también mediante la impartición de formación especializada, la dotación de herramientas armonizadas de evaluación y seguimiento, y la provisión de recursos adecuados para apoyar una prevención eficaz y la aplicación efectiva de la ley;

10. Insta a los Estados miembros a que incorporen medidas de prevención primaria y secundaria en sus estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo, garantizando una coordinación eficaz entre los sistemas sanitarios, las inspecciones de trabajo y los interlocutores sociales; hace hincapié en la importancia de mejorar la recogida, el seguimiento y la notificación de datos sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y las ausencias, las enfermedades y las lesiones profesionales asociadas, a fin de procurar una evaluación más precisa de la eficacia de las medidas de prevención e intervención;

11. Destaca la necesidad de políticas globales de reincorporación al trabajo que apoyen a los empleados después de una enfermedad o de experimentar dificultades psicosociales; anima a los Estados miembros a que desarrollen programas de reintegración a medida, que comprendan ajustes en el lugar de trabajo, calendarios flexibles y un apoyo continuo en materia de salud en el trabajo; destaca la importancia de la colaboración entre los empleadores, los proveedores de asistencia sanitaria y los interlocutores

sociales para facilitar una vuelta al trabajo fluida, sostenible e inclusiva, evitando al mismo tiempo las recaídas y promoviendo el bienestar a largo plazo;

12. Incide en la necesidad de normas mínimas en materia de reconocimiento, prevención y compensación respecto a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, a fin de evitar la fragmentación jurídica y la protección desigual de los trabajadores; pide a la Comisión que proponga una definición clara y jurídicamente vinculante de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y de los factores de riesgo psicosocial, que abarque los riesgos derivados de la organización del trabajo, las prácticas de diseño y gestión, el contexto social y relacional en el trabajo y las condiciones laborales, e incluya cuestiones como el estrés laboral, el agotamiento profesional, el acoso, la violencia y la discriminación;

13. Pide a la Comisión que presente, a más tardar a finales de 2026, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), y del artículo 153, apartado 1, letra a) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, una propuesta de Directiva sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés laboral y la salud mental en el trabajo, incluido el establecimiento de requisitos mínimos con vistas a procurar un nivel elevado y equivalente de protección a todos los trabajadores de la Unión, siguiendo las recomendaciones que figuran en el anexo a la presente propuesta;

14. Considera que las repercusiones financieras de la propuesta solicitada deben quedar cubiertas por dotaciones presupuestarias existentes;

15. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que la acompañan a la Comisión y al Consejo, así como a los Parlamentos y Gobiernos de los Estados miembros.

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

TEXTO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA SOLICITADA

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés laboral y la salud mental en el trabajo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra a),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[2],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario[3],

Considerando lo siguiente:

(1) El Parlamento Europeo ha pedido reiteradamente la adopción de una directiva específica de la Unión para garantizar un nivel elevado y equivalente de protección frente a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo para todos los trabajadores de la Unión.

(2) Debe adoptarse a escala europea una definición de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y los factores de riesgo relacionados con la organización, el diseño y la gestión del trabajo, el contexto social y relacional en el trabajo y las condiciones laborales, a fin de proporcionar certidumbre a los empleadores y los trabajadores.

(3) Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo deben reconocerse como riesgos laborales en el sentido de la legislación de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo.

---

[1] DO...
[2] DO...
[3] Posición del Parlamento Europeo...

(4) La prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo debe basarse principalmente en medidas colectivas y organizativas, de conformidad con la jerarquía de la prevención, incluido el ajuste de la carga de trabajo, el tiempo de trabajo, el control del puesto de trabajo propio, los niveles de dotación de personal, las prácticas de gestión y los sistemas de evaluación del rendimiento. Destaca que la formación para la resiliencia, el asesoramiento o los programas de bienestar individuales no pueden sustituir a las obligaciones legales de los empleadores de prevenir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo mediante la adaptación de la organización, el diseño y la gestión del trabajo.

(5) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas contra la vulneración de los derechos y las obligaciones establecidos en la presente Directiva.

(6) Los empleadores deben velar por que la organización del trabajo, las prácticas de gestión y los sistemas de evaluación del rendimiento respeten la salud, la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Asunto y finalidad

La presente Directiva establece requisitos mínimos para prevenir, eliminar o, cuando esto no sea posible, reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Establece obligaciones organizativas, estructurales y participativas vinculantes para los empleadores con el fin de proteger la salud mental y física de los trabajadores y garantizar unas condiciones de trabajo seguras y dignas.

La presente Directiva no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes o futuras, que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 2

Objeto

La presente Directiva se aplica a los trabajadores de todos los sectores de actividad económica, tanto públicos como privados.

Artículo 3

Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

(1) «Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo»: riesgos relacionados con el trabajo derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial asociados a la organización, el diseño y la gestión del trabajo, el contexto social y relacional en el trabajo y las condiciones laborales, que pueden afectar a la salud mental y física, la seguridad y la dignidad de los trabajadores; estos riesgos pueden dar lugar, entre otras cosas, a situaciones de estrés laboral, agotamiento profesional, acoso o violencia, a trastornos mentales, adicciones o conductas suicidas, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos;

(2) «Estrés laboral»: estado de tensión física, emocional y psicológica resultante de una exposición prolongada a exigencias laborales que superan la capacidad o los recursos del trabajador; se caracteriza no solo por sentimientos de agotamiento, sino también por mayores niveles de tensión o ansiedad o por sentirse persistentemente «al límite», como reflejo tanto de la sobreactivación (estrés/ansiedad) como del agotamiento (fatiga);

(3) «Factores de riesgo psicosocial»: factores de riesgo laboral relacionados con la organización, el diseño y la gestión del trabajo, su contexto social y relacional y las condiciones laborales, como la carga de trabajo elevada, una alta intensidad laboral, las jornadas de trabajo prolongadas, la falta de autonomía, la ausencia de apoyo de los supervisores, el acoso, la violencia y el comportamiento discriminatorio, las altas exigencias emocionales, una elevada intensidad digital, la sujeción a sistemas automatizados de toma de decisiones o de seguimiento y los objetivos poco realistas;

(4) «Prevención primaria»: medidas encaminadas a eliminar y prevenir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en su origen mediante adaptaciones de la organización, el diseño y la gestión del trabajo, así como de las condiciones laborales;

(5) «Prevención secundaria»: medidas encaminadas a la detección temprana y la gestión oportuna de los resultados adversos emergentes derivados de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, con el fin de prevenir su progresión, reducir su impacto y evitar el desarrollo de resultados más graves, en particular mediante el cribado, el seguimiento y las intervenciones específicas para los trabajadores que muestren signos iniciales de exposición o daño.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 4

Obligación general de prevención

1. Los empleadores garantizarán la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo mediante:

   a) la evitación de los riesgos;

   b) la evaluación de los riesgos que no se puedan evitar;

   c) la lucha contra los riesgos en su origen;

   d) la adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los lugares de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir sus efectos en la salud;

   e) la adaptación a la evolución de la técnica;

   f) la sustitución de lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;

   g) la formulación de una política coherente y global de prevención que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;

   h) la adopción de medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;

   i) la impartición de las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Los empleadores velarán por que los recursos organizativos que apoyan la prevención primaria, incluido el respaldo del personal directivo, la participación de los trabajadores y el acceso a la formación, se pongan efectivamente a disposición de todos los trabajadores.

   También impartirán formación periódica y adecuada a los trabajadores, los directivos y los supervisores sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y los factores de riesgo relacionados con la organización, el diseño y la gestión del trabajo, el contexto social y relacional en el trabajo, las condiciones de trabajo y las medidas de prevención.

3. Los empleadores adoptarán y aplicarán un código de conducta que defina y prohíba la violencia, el acoso y los comportamientos discriminatorios que socaven la dignidad, la salud o el bienestar de los trabajadores.

4. Los empleadores también aplicarán medidas de prevención secundaria adecuadas, como los mecanismos de detección precoz, el acceso a servicios de salud laboral y el apoyo oportuno a los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales.

Artículo 5

Evaluación obligatoria de los riesgos psicosociales

1. Los empleadores llevarán a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales al menos una vez al año y siempre que se produzcan cambios significativos en la organización del trabajo y reestructuraciones organizativas.

2. En la evaluación de riesgos psicosociales se abordarán los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, la falta de autonomía, las jornadas de trabajo prolongadas, la falta de recompensas y reconocimiento adecuados derivada de unos sistemas deficientes de evaluación y determinación del rendimiento, las exigencias emocionales, la exposición a conductas sociales adversas, la precariedad laboral, la interferencia entre la vida profesional y la vida privada, la conectividad digital fuera del tiempo de trabajo o la sujeción a sistemas automatizados de toma de decisiones o de seguimiento;

   Dicha evaluación se basará en métodos validados científicamente.

3. Al llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales, los empleadores garantizarán la participación efectiva de los representantes de los trabajadores y los sindicatos, y velarán por que los servicios de protección y prevención frente a los riesgos psicosociales designados de conformidad con el artículo 15 participen a lo largo de todo el proceso.

4. Los resultados de la evaluación se documentarán y se comunicarán a todos los trabajadores del lugar de trabajo de manera accesible.

Artículo 6

Plan de acción anual

1. Sobre la base de la evaluación de los riesgos psicosociales, los empleadores adoptarán un plan de acción anual en el que se establezcan medidas concretas para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Los empleadores ejecutarán, supervisarán y evaluarán la aplicación del plan de acción anual.

2. El plan de acción incluirá, cuando proceda:

   a) medidas para reducir la carga de trabajo excesiva, la escasez de mano de obra, la intensidad del trabajo y el trabajo monótono;

   b) limitaciones de las horas extraordinarias y de los horarios de trabajo imprevisibles;

   c) la aplicación efectiva del derecho a la desconexión;

   d) medidas para prevenir conductas sociales abusivas como el acoso, la intimidación y la violencia;

   e) normas que rijan el seguimiento digital, la vigilancia y el uso de la inteligencia artificial para prevenir la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo;

f) medidas encaminadas a evitar la disponibilidad prolongada y las culturas del trabajo «permanente», incluidas la aplicación de salvaguardias técnicas y organizativas;

g) medidas específicas para sectores, ocupaciones y grupos de trabajadores identificados como de mayor riesgo, incluido el sector de la salud, la administración pública y los servicios que se prestan en contacto con los clientes;

h) medidas de intervención y apoyo tempranos, incluido el acceso a servicios de asesoramiento y seguimiento de la salud en el trabajo y a mecanismos que faciliten la reincorporación sostenible al trabajo.

3. El plan de acción estará sujeto a la aprobación de los servicios de protección y prevención pertinentes para los riesgos psicosociales designados de conformidad con el artículo 15. Los representantes de los trabajadores y los sindicatos participarán debida y sistemáticamente en el diseño, la aplicación y la evaluación del plan.

4. Los empleadores adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo detectados mediante la evaluación de riesgos.

Artículo 7

Reorganización del trabajo y cambio tecnológico

Toda reestructuración, reorganización del trabajo o introducción de tecnologías de vigilancia o gestión digital estará sujeta a una evaluación previa de los riesgos psicosociales.

CAPÍTULO III

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8

Derecho a un entorno de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico y a los servicios de apoyo pertinentes

Los trabajadores tendrán derecho a un entorno de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico que no los exponga a riesgos psicosociales continuos relacionados con el trabajo ni a prácticas degradantes o humillantes que puedan ejercer un impacto negativo significativo en su salud física y mental.

Artículo 9

Derecho a una reincorporación al trabajo asistida tras los daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo

Los trabajadores que hayan estado ausentes del trabajo debido a afecciones vinculadas a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, como el estrés laboral, el agotamiento profesional, el acoso o la violencia, tendrán derecho a una reincorporación al trabajo asistida y sostenible.

Los empleadores velarán por que la reincorporación al trabajo se organice de manera que se proteja la salud del trabajador y se evite la recurrencia de los riesgos que contribuyeron a la ausencia.

Este derecho formará parte de las obligaciones del empleador en el marco de la prevención secundaria y terciaria de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Artículo 10

Plan individual de reincorporación al trabajo

1. Antes de que un trabajador reanude el ejercicio de sus funciones tras un período de ausencia vinculado a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el empleador establecerá un plan individual de reincorporación al trabajo.

2. El plan se elaborará en cooperación con el trabajador afectado, los servicios de salud laboral y los representantes de los trabajadores, cuando proceda.

En su caso, el plan especificará:

a) la reanudación gradual del trabajo;

b) las adaptaciones temporales o permanentes de las tareas o la carga de trabajo;

c) los ajustes del tiempo de trabajo o de la organización del trabajo;

d) las medidas que aborden los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo que ejercieron un impacto negativo en su salud.

Artículo 11

Seguimiento y prevención de la recurrencia

Los empleadores garantizarán un seguimiento periódico durante el período de reincorporación al trabajo, incluida la posibilidad de revisar y adaptar el plan de reincorporación.

Cuando sea necesario, los empleadores adoptarán medidas organizativas para abordar los factores de riesgo psicosocial que contribuyeron a la ausencia del trabajador.

Los trabajadores que se reincorporen tras una ausencia vinculada a riesgos laborales no serán objeto de discriminación ni de un trato adverso como consecuencia de su ausencia.

Los resultados de los procesos de reincorporación al trabajo se tendrán en cuenta en la evaluación de los riesgos psicosociales y en las medidas de prevención del empleador, con vistas a prevenir la recurrencia y mejorar las condiciones de trabajo.

Artículo 12

Derecho a denunciar y protección contra represalias

Los trabajadores tendrán derecho a denunciar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, también de forma anónima.

Ningún trabajador sufrirá represalias, discriminación o desventajas como consecuencia de tales denuncias.

El presente artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1937.

Artículo 13

Derecho a la desconexión

Los trabajadores no estarán obligados a participar en comunicaciones o tareas relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral.

Los empleadores velarán por que las herramientas digitales y la organización del trabajo faciliten el ejercicio efectivo de este derecho.

Artículo 14

Derecho de información, consulta y participación

A los trabajadores y sus representantes se les informará y consultará en todas las fases de la evaluación, la prevención, el seguimiento y la eliminación de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, y se procurará su participación en tales procesos.

Los empleadores velarán por que se informe de manera clara y periódica a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y las medidas adoptadas para prevenirlos y mitigar su impacto negativo.

Se prestará especial atención a la tarea de garantizar que todos los trabajadores comprendan que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo se derivan de la exposición a factores de riesgo psicosocial, así como la naturaleza de tales factores.

CAPÍTULO IV

REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 15

Servicios de protección y prevención frente a los riesgos psicosociales

1. Los empleadores designarán a uno o varios trabajadores para que lleven a cabo actividades relacionadas con la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa o el establecimiento.

2. Los trabajadores designados no sufrirán perjuicio alguno derivado de sus actividades de prevención de los riesgos psicosociales. Se les concederá el tiempo adecuado y se les dotará de los recursos apropiados para desempeñar sus funciones.

3. Cuando no se disponga de las competencias para llevar a cabo las actividades a que se refiere el apartado 1 en la empresa o el establecimiento, el empleador recurrirá a servicios externos competentes o a personas con conocimientos técnicos especializados en riesgos psicosociales.

4. En tales casos, el empleador informará a tales servicios o personas de todos los factores pertinentes de los que se sepa o se sospeche que afectan a la salud mental y al bienestar de los trabajadores, incluidas la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en el trabajo.

5. En todos los casos:

   — los trabajadores designados deberán contar con las capacidades, la formación y los medios necesarios en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales;

   — las personas o los servicios externos consultados deberán disponer de las aptitudes y los recursos profesionales necesarios; y, además

   — el número de trabajadores designados y de personas o servicios externos consultados será suficiente, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa o el establecimiento, la naturaleza de las actividades y el nivel y la distribución de la exposición a los riesgos psicosociales.

6. La prevención de los riesgos psicosociales la podrán llevar a cabo uno o varios trabajadores, un servicio interno o servicios externos. Estos agentes cooperarán cuando sea necesario para garantizar un enfoque coherente y eficaz.

7. Habida cuenta de la naturaleza de las actividades y del tamaño de la empresa, los Estados miembros podrán definir las categorías de empresas en las cuales el empleador, si posee las capacidades necesarias, podrá asumir las funciones previstas en el apartado 1.

8. Los Estados miembros determinarán:

— las capacidades y cualificaciones necesarias en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales;

— el número suficiente de personas o servicios requeridos para llevar a cabo estas tareas.

Artículo 16

Consulta y participación de los trabajadores

1. El empleador velará por que se consulte a los trabajadores y a sus representantes y se les permita participar en los debates en todas las fases de la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales.

2. Tal consulta y participación se referirán, en particular, a:

— la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales;

— el diseño, la planificación y la ejecución de medidas preventivas y planes de acción;

— el seguimiento y la evaluación de la eficacia de tales medidas;

— la mejora continua de las políticas y prácticas relacionadas con los riesgos psicosociales.

3. Se proporcionará a los trabajadores y a sus representantes la información, la formación y los medios necesarios para participar eficazmente en los procesos a que se refiere el apartado 2.

4. La participación se llevará a cabo a su debido tiempo y de manera significativa, permitiendo a los trabajadores y a sus representantes que contribuyan a la toma de decisiones y al desarrollo de medidas adecuadas.

5. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las legislaciones y prácticas nacionales en materia de información, consulta y participación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

CUMPLIMIENTO, INSPECCIONES Y SANCIONES

Artículo 17

Inspecciones laborales

Los Estados miembros velarán por que las autoridades de inspección laboral dispongan de las competencias, la formación, los conocimientos especializados, las herramientas y los recursos adecuados en el ámbito de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, también con vistas a detectar, evaluar e investigar eficazmente tales riesgos.

Artículo 18

Presunción legal y carga de la prueba

1. Los Estados miembros velarán por que, cuando un trabajador acredite hechos que permitan presumir que ha estado expuesto a factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo y ha sufrido una afección compatible con dicha exposición, se presuma que la afección está relacionada con el trabajo.

2. En tales casos, la carga de la prueba recaerá en el empleador, que deberá demostrar que:

   a) se adoptaron las medidas preventivas adecuadas de conformidad con la presente Directiva; y, además,

   b) que la afección no está vinculada a las condiciones de trabajo.

3. Los Estados miembros podrán establecer disposiciones más favorables, incluidos mecanismos para aligerar la carga de la prueba.

Artículo 19

Seguimiento y recogida de datos

La Comisión Europea, en cooperación con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), llevará a cabo un seguimiento de las tendencias de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en todos los Estados miembros, con el fin de evaluar la eficacia de la presente Directiva.

Artículo 20

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su ejecución. Las sanciones previstas deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán inmediatamente dichas normas y medidas a la Comisión y le comunicarán sin demora cualquier modificación posterior que les afecte.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 21

No regresión

La aplicación de la presente Directiva no constituirá un motivo para reducir el nivel de protección del que ya disfruten los trabajadores.

La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 22

Implementación

1. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su legislación y prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva.

3. Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales, en condiciones específicas, mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones de la presente Directiva, respetando al mismo tiempo la protección general de los trabajadores.

Artículo 23

Transposición

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva en un plazo de dos años a partir de su entrada en vigor. Comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo representan un reto cada vez mayor para la seguridad y la salud en el trabajo en la Unión Europea. Los profundos cambios en la organización del trabajo, las prácticas de gestión y las condiciones de empleo han aumentado significativamente la exposición a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en todos los sectores y ocupaciones. Estos riesgos se derivan fundamentalmente de la organización, el diseño y la gestión del trabajo, así como del contexto social y relacional en el que se lleva a cabo el trabajo y de las condiciones laborales.

Las cargas de trabajo y la intensidad del trabajo excesivas, la falta de autonomía, las jornadas de trabajo prolongadas, la precariedad laboral, las conductas sociales adversas y la falta de recompensas y reconocimiento adecuados derivada de unos sistemas deficientes de evaluación y determinación del rendimiento son factores de riesgo psicosocial reconocidos de los que emanan los riesgos psicosociales. Estos factores contribuyen al estrés laboral, el agotamiento profesional, el acoso, la violencia y la discriminación, que tienen consecuencias graves y a largo plazo para la salud mental y física de los trabajadores, como los trastornos de ansiedad, la depresión, las enfermedades cardiovasculares y la incapacidad laboral de larga duración. Además de su impacto humano, los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo generan importantes costes sociales y económicos, como el absentismo, la salida del mercado laboral y la reducción de la productividad.

El actual marco de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular la Directiva 89/391/CEE, establece principios generales para la prevención, pero no contiene disposiciones suficientemente específicas, vinculantes o armonizadas que aborden los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Además, la aplicación de los acuerdos de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés laboral y el acoso y la violencia en el trabajo sigue siendo desigual entre los distintos Estados miembros y sectores, lo que da lugar a niveles divergentes de protección de los trabajadores.

Los recientes avances vinculados a la digitalización han intensificado aún más los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. El uso creciente de tecnologías digitales, la gestión algorítmica, la inteligencia artificial y los sistemas automatizados de control del rendimiento ha contribuido al estrés tecnológico, la intensificación del trabajo, el aislamiento social y la pérdida de autonomía. Tal evolución suscita inquietudes en cuanto a la necesidad de garantizar que la organización del trabajo siga adaptándose a los trabajadores, en consonancia con los principios fundamentales de la seguridad y la salud en el trabajo.

Los datos ponen de relieve que la exposición a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo se distribuye de manera desigual. Determinados grupos de trabajadores, como las mujeres, los trabajadores jóvenes y de más edad, los trabajadores con empleos precarios, el personal directivo y los trabajadores sujetos a un intenso control del rendimiento, se ven afectados de manera desproporcionada. Esta exposición desproporcionada refleja desigualdades estructurales, desequilibrios de poder y prácticas discriminatorias en la organización del trabajo. Por lo tanto, abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo requiere la integración de una perspectiva interseccional y sensible al género en las políticas de prevención.

El informe también subraya los retos relacionados con el reconocimiento jurídico de las enfermedades profesionales derivadas de la exposición a riesgos psicosociales relacionados

con el trabajo y la carga de la prueba que recae en los trabajadores. Estas dificultades obstaculizan la prevención eficaz, la aplicación efectiva de la ley y el acceso a la justicia. Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo pueden dar lugar a enfermedades profesionales, incluidos trastornos de salud mental, así como a accidentes laborales, pero los sistemas de reconocimiento e indemnización siguen estando fragmentados entre los Estados miembros.

La prevención eficaz de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo debe basarse principalmente en medidas colectivas y organizativas, de conformidad con la jerarquía de la prevención. La investigación y las orientaciones de las agencias de la UE hacen hincapié en la importancia de los procesos participativos de evaluación de riesgos y en la implicación efectiva de los trabajadores y sus representantes. Las estrategias de respuesta individualizadas y las iniciativas en materia de bienestar no pueden sustituir a las obligaciones de los empleadores de adaptar la organización del trabajo y las condiciones laborales.

Por último, en el presente informe se subraya la necesidad de un enfoque de la Unión más coherente y armonizado con respecto a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Se pide a la Comisión que presente una propuesta de Directiva de la UE específica por la que se establezcan requisitos mínimos vinculantes para la prevención, el reconocimiento y la gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Tal iniciativa es necesaria para garantizar un nivel de protección elevado y equivalente para todos los trabajadores en la Unión, así como los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

ANEXO: DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, la ponente declara haber incluido en su informe contribuciones sobre cuestiones relacionadas con el asunto del expediente que ha recibido, durante la preparación del proyecto de informe, de los siguientes representantes de intereses comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Interinstitucional sobre un Registro de transparencia obligatorio[1] o de los siguientes representantes de las autoridades públicas de terceros países, incluidas sus misiones diplomáticas y embajadas:

1. Representantes de intereses comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Interinstitucional sobre un Registro de transparencia obligatorio
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Representantes de las autoridades públicas de terceros países, incluidas sus misiones diplomáticas y embajadas
Ninguno

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad de la ponente.

Cuando en la lista se identifique a personas físicas por su nombre o su función, o por ambos, la ponente declara haber puesto en conocimiento de dichas personas físicas el aviso de protección de datos del Parlamento Europeo n.º 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), en el que se establecen las condiciones aplicables al tratamiento de sus datos personales y los derechos vinculados a dicho tratamiento.

[1] Acuerdo Interinstitucional, de 20 de mayo de 2021, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre un Registro de transparencia obligatorio (DO L 207 de 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).