



TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2026)0326

Riesgos psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo

Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de octubre de 2026, 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, 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 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 trabajo¹,
- 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 Unión²,
- Vista la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo³,
- 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 plataformas⁴, 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

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 188 de 12.7.2019, p. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

trabajo⁵, 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 Europea⁶, y la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 Europea⁷,

- Visto el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés laboral (2004),
- Visto el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007),
- 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 el cambio en el nuevo mundo del trabajo, mejorar la prevención de los accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo y aumentar la preparación ante posibles crisis sanitarias en el futuro,
- 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 posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores contra la exposición a sustancias nocivas, el estrés en el trabajo y las lesiones por movimientos repetitivos) (2021/2165(INI))⁸,
- Vista su Resolución, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI))⁹,
- Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))¹⁰,
- Vista su Resolución, de 12 de diciembre de 2023, sobre la salud mental (2023/2074(INI)),¹¹
- Vista su Resolución, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL))¹²,
- 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», (COM(2025)0944),

⁵ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

⁶ DO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ DO C 347, 9.9.2022, p. 122.

⁹ DO C 47, 7.2.2023, p. 63.

¹⁰ DO C 456, 10.11.2021, p. 161

¹¹ DO C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² DO C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2026, titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030» (COM(2026)0113),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 7 de junio de 2023, sobre un enfoque global de la salud mental (COM(2023)0298),
- 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» (Requisitos mínimos 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,
- Vistos los informes de la EU-OSHA sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, y en particular su informe 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,
- Vistas las Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo (2022),
- Vista la encuesta de la Oficina Regional de la OMS en Europa titulada «Mental Health of Nurses and Doctors (MeND) survey in the European Union, Iceland and Norway» (Encuesta sobre la salud mental de enfermeros y médicos en la Unión Europea, Islandia y Noruega), publicada el 10 de octubre de 2025,
- Vista su Resolución, de 17 de septiembre de 2026, sobre el plan de crisis de la Unión para el personal sanitario: sostenibilidad de los sistemas sanitarios y empleo y condiciones en el sector (2025/2062/(INI))¹³,
- Visto el informe de políticas 2022 de la OMS y la Organización Internacional del Trabajo titulado «Mental health at work: policy brief» (Salud mental en el trabajo: informe de políticas),
- 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 (A10-0225/2026),
- A. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y los efectos resultantes son multifactoriales y se derivan principalmente de la exposición a factores de riesgo asociados a la organización, el diseño y la gestión del trabajo, así como del contexto social y relacional del trabajo; que los trabajadores suelen estar expuestos simultáneamente a múltiples factores de riesgo que interactúan entre sí, y que esta exposición acumulativa y combinada puede amplificar el impacto negativo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo;

¹³ Textos Aprobados, P10_TA(2026)0312.

- B. Considerando que la organización, la financiación y la prestación de servicios sanitarios y atención médica, también de los servicios de salud mental, son una responsabilidad de los Estados miembros; que la acción de la Unión en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo debe respetar las competencias nacionales;
- C. Considerando que debe hacerse una distinción entre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, por un lado, y la salud mental, por el otro, y que organizaciones como la OIT¹⁴ y la OMS¹⁵ destacan que la salud mental es la «consecuencia» y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son la «causa» de los malos resultados en materia de salud;
- D. Considerando que, según el informe de la OIT titulado «El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción»¹⁶, más de 840 000 personas mueren cada año a causa de problemas de salud vinculados a riesgos psicosociales; que la exposición a factores de riesgo psicosocial, como una carga de trabajo excesiva, un ritmo de trabajo abusivo y unos objetivos inalcanzables, la escasez de mano de obra, incluidos unos niveles inseguros de dotación de personal, el acoso psicológico y sexual, la falta de autonomía o de influencia, la falta de claridad de las funciones y una comunicación ineficaz, la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida privada debido a las expectativas de conexión constante, la inseguridad laboral, las malas prácticas de gestión y colegiales, el rendimiento disfuncional y los sistemas de evaluación basados en el mérito, el hostigamiento en el lugar de trabajo, incluida la devaluación de la dignidad personal y el menoscabo de la identidad profesional, y el acoso laboral aumentan significativamente los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y deben prevenirse y gestionarse de forma eficaz con el fin de garantizar unas buenas condiciones de trabajo, un entorno de trabajo saludable y un respaldo a la productividad;
- E. Considerando que un apoyo y unas prácticas de gestión de calidad y unas relaciones positivas en el lugar de trabajo contribuyen de forma significativa al bienestar mental en el trabajo y pueden actuar como factores de protección contra los riesgos psicosociales;
- F. Considerando que la exposición a factores de riesgo psicosocial tiene graves efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, como el estrés laboral, el agotamiento profesional, los trastornos de ansiedad, la depresión, las enfermedades cardiovasculares, los problemas en las relaciones que repercuten en el entorno de trabajo, el consumo de ansiolíticos o de alcohol, el tabaquismo, los trastornos musculoesqueléticos y la incapacidad laboral de larga duración, que pueden dar lugar a la pérdida del empleo o la renuncia o, en casos extremos, a un incremento del riesgo de suicidio; que, por el contrario, un buen entorno laboral psicosocial mejora el buen rendimiento tanto de los trabajadores como de las empresas, así como el desarrollo personal y el bienestar mental y físico de los trabajadores;
- G. Considerando que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden tener un efecto negativo en la discapacidad y en problemas de salud crónicos, incluidas enfermedades como la diabetes, la epilepsia, las enfermedades autoinmunes o las enfermedades

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>.

¹⁵ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

¹⁶ <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/840000-muertes-al-ano-vinculadas-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo>.

reumatológicas y musculoesqueléticas; que estos problemas requieren medidas de apoyo adecuadas en el trabajo;

- H. Considerando que la Encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo 2024¹⁷ subraya que la mayoría de la mano de obra de la Unión afirma tener una buena o muy buena salud, y que este porcentaje ha ido aumentando lentamente a lo largo de los años: 77 % en 2010, 78 % en 2015 y 80 % en 2024; que la Encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo 2023¹⁸ 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, y que sigue siendo uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes, lo que requiere medidas organizativas específicas para gestionar la carga de trabajo y los niveles de dotación de personal; que los efectos de esta situación son especialmente graves por lo que respecta al trabajo por turnos continuado, el trabajo nocturno y la escasez sistemática de personal;
- I. Considerando que la OMS define un lugar de trabajo saludable como un entorno en el que los trabajadores y los directivos colaboran para promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo; que para mejorar la salud de los trabajadores deben tenerse en cuenta no solo i) el entorno físico de trabajo, sino también ii) la organización del trabajo y la cultura en el lugar de trabajo, iii) los recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y iv) la responsabilidad social de las empresas y las formas de participación en la comunidad¹⁹;
- J. Considerando que los factores relacionados con el género, la edad y la ocupación pueden desempeñar un papel en las dinámicas del lugar de trabajo y en diferentes sectores; que, según se informa, todos los trabajadores estiman que un entorno de trabajo seguro para la salud física y mental es el aspecto más importante; que el índice relativo al entorno social ha disminuido en el caso de las mujeres a la par que el índice de intensidad laboral, mientras que este último ha mejorado por lo que respecta a los hombres²⁰, lo que ha dado lugar a que, en general, la proporción de hombres con buena salud sea superior a la de mujeres;
- K. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo generan costes sociales y económicos sustanciales, incluidos el absentismo, la salida del mercado laboral, el aumento de las tasas de jubilación anticipada y de bajas por enfermedad, así como una reducción de la productividad y la competitividad en toda la Unión, que se

¹⁷ Eurofound (2026), Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2024: informe recapitulativo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

¹⁸ Eurofound (2023), «Psychosocial risks to workers' welfare: Lessons from the COVID-19 pandemic» (Riesgos psicosociales para el bienestar de los trabajadores: lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19), European Working Conditions Telephone Survey 2021 series (Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo, serie de 2021).

¹⁹ Organización Mundial de la Salud (2010), «WHO healthy workplace frame-work and model: Background and supporting literature and practices» (Marco y modelo de la OMS del lugar de trabajo saludable: antecedentes, bibliografía de apoyo y prácticas), <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>.

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>.

elevan a más de 100 000 000 000 EUR al año²¹, incrementan la presión sobre los sistemas sanitarios y el gasto público sanitario y 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 para los trabajadores de las organizaciones afectadas por dicha escasez; que abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés laboral y la salud mental en el trabajo es beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores y contribuye a la productividad, la innovación y la competitividad de las empresas y las pymes europeas, lo que beneficia en último término a la economía y la sociedad en general;

- L. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo intensifican la carga sobre los sistemas sanitarios y el gasto público sanitario y son factores relevantes para la viabilidad financiera de las organizaciones públicas y privadas; que la inversión en prevención, intervención temprana y servicios de asesoramiento accesibles reduce la presión sobre los sistemas sanitarios y de protección social y constituye, por tanto, un componente esencial de una política de salud pública preventiva;
- M. Considerando que las conductas sociales adversas, como los abusos verbales, la devaluación de la dignidad personal y el menoscabo de la identidad profesional, las amenazas, el hostigamiento, la violencia psicológica y sexual y el acoso o la conducta abusiva por parte de empleados, compañeros, supervisores, directivos o personas que ocupan posiciones de autoridad tienen un impacto especialmente grave y duradero en la salud física y mental de los trabajadores; que este comportamiento debe abordarse, también en el marco del diálogo social, centrándose en los sectores en los que estos riesgos son más prevalentes; que las mujeres están más expuestas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; que el espectro completo del acoso y la violencia, incluida la violencia de terceros y la ciberviolencia ejercidas por clientes, pacientes, beneficiarios de cuidados o usuarios de servicios, debe reconocerse explícitamente y abordarse de forma proactiva, con un enfoque orientado al género;
- N. Considerando que los trabajadores de los sectores de servicios, donde predominan a menudo las mujeres, como la asistencia sanitaria y social, la educación o la administración pública, y los sectores con ocupaciones orientadas al cliente, como el transporte de pasajeros, están especialmente expuestos a riesgos psicosociales agudos y elevados debido a la gran intensidad laboral, la escasez de mano de obra, las difíciles condiciones de trabajo y la exposición a la violencia ejercida por terceros; que los comportamientos agresivos hacia los trabajadores de los servicios sanitarios, de asistencia social y de emergencia revisten especial gravedad; que el personal militar, los trabajadores que moderan contenidos en línea²², los agricultores y los trabajadores agrícolas y los trabajadores de los mataderos y el envasado de carne²³ también se enfrentan a elevados niveles de estrés laboral y a riesgos psicosociales vinculados a la naturaleza y la intensidad de su trabajo; que estos riesgos sectoriales requieren medidas preventivas y de apoyo adaptadas, incluida la garantía de unos niveles de dotación de personal seguros, unos recursos adecuados, unas prácticas directivas de apoyo con una supervisión adecuada, acceso a servicios de salud mental y unas condiciones de trabajo

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> y las Resoluciones previas adoptadas por el Parlamento Europeo: sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2022) y sobre la salud mental (2023).

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>.

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>.

dignas, que son esenciales al objeto de proteger la salud física y mental de los trabajadores de estos sectores;

- O. Considerando que, según la encuesta MeND²⁴ de la Oficina Regional para Europa de la OMS, uno de cada tres médicos y enfermeros declaran síntomas de depresión, uno de cada diez tienen pensamientos suicidas pasivos, uno de cada tres médicos y enfermeros sufren acoso o amenazas de violencia en el trabajo, y uno de cada diez afirman haber sufrido violencia física o acoso sexual; que abordar estos problemas también es un requisito previo para garantizar la seguridad de los pacientes, así como la calidad y la continuidad de la atención a los pacientes, y para asegurar la calidad de los servicios públicos y el bienestar de dichos trabajadores;
- P. Considerando que las personas con discapacidades psicosociales o que han sufrido enfermedades mentales se enfrentan a estigmas, discriminación y obstáculos adicionales en el empleo, lo que puede exacerbar los riesgos psicosociales;
- Q. Considerando que el creciente uso de las tecnologías digitales, la gestión algorítmica y la inteligencia artificial, si bien ofrece oportunidades para mejorar la organización y la flexibilidad del trabajo cuando estas se implantan correctamente, puede contribuir a la intensificación del trabajo, la vigilancia excesiva, el aislamiento social y la pérdida de autonomía, y a menudo hace que se obligue a los trabajadores a adaptarse a la tecnología en lugar de al contrario cuando no se implantan y gestionan con un enfoque centrado en las personas en el que los trabajadores participen y se formen;
- R. Considerando que en torno a dos tercios de los directivos que utilizan herramientas de gestión algorítmica se muestran preocupados por la fiabilidad de su uso actual; que los directivos señalan principalmente la falta de claridad en la rendición de cuentas (28 %), la falta de explicabilidad (27 %) y la protección inadecuada de la salud física y mental de los empleados (27 %)²⁵;
- S. Considerando que la fatiga mental derivada del uso o la supervisión excesivos de las herramientas de IA más allá de la capacidad cognitiva propia —un fenómeno que a veces se describe como «fatiga cerebral digital», «fatiga cerebral relacionada con la IA» o «síndrome del cerebro frito»— puede dar lugar a una reducción de la concentración, un deterioro de la toma de decisiones, una disminución de la productividad y un aumento del estrés psicosocial, en particular en entornos de alta responsabilidad; que el uso cada vez mayor de herramientas digitales con fines laborales puede tener consecuencias perjudiciales en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores y unas condiciones de trabajo justas, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como para la salud física y mental, la seguridad y el bienestar en el trabajo, y la igualdad entre hombres y mujeres, debido a su impacto desproporcionado sobre los trabajadores con responsabilidades asistenciales, la mayoría de los cuales son mujeres; que la transición digital debe guiarse por el respeto de los derechos humanos y de los derechos y valores fundamentales de la Unión, y tener un impacto positivo en los trabajadores y en las condiciones de trabajo;
- T. Considerando que el actual marco de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular la Directiva 89/391/CEE, debe establecer normas y orientaciones

²⁴ <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

²⁵ Documento de trabajo de la OCDE titulado «Algorimic Management in the Workplace» (Gestión algorítmica en el lugar de trabajo), 2025, p. 37.

suficientemente específicas que aborden la evolución del mundo laboral durante los últimos treinta años y sus riesgos y efectos psicosociales, al objeto de garantizar la seguridad jurídica; que es asimismo necesario fortalecer la aplicación y el cumplimiento del marco legislativo de la Unión vigente, garantizando que las normas actuales realmente se apliquen en todos los Estados miembros, con el fin de velar por la igualdad de condiciones y una protección coherente, dentro del pleno respeto de los diferentes modelos nacionales de mercado laboral y sistemas nacionales de observancia, al tiempo que se permiten soluciones adaptadas a las diferentes tradiciones y sistemas industriales de los Estados miembros de la Unión; que la reciente legislación de la Unión, en particular la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, ha abordado en cierta medida los riesgos emergentes relacionados con la organización del trabajo, la digitalización y la gestión algorítmica en el sector de las plataformas, teniendo en cuenta al mismo tiempo la diversidad de los sistemas nacionales del mercado laboral y el papel de los interlocutores sociales;

- U. Considerando que el Parlamento Europeo ha reconocido los riesgos adversos para la salud y la seguridad en el trabajo de la gestión algorítmica (2025/2080(INL)); que el actual marco de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo que aborda los retos específicos en materia de salud y seguridad en el trabajo que plantean la gestión algorítmica y los sistemas de IA en el trabajo debe revisarse y adaptarse con miras a proteger a los trabajadores; que los rápidos cambios provocados por la adopción de sistemas de gestión algorítmica, vigilancia digital e IA en el lugar de trabajo, así como la naturaleza de estas tecnologías para adaptarse y generar riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, son difíciles de predecir en la fase de diseño y requieren que los trabajadores puedan notificar los riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo a través de canales de comunicación eficaces, y que sean informados, consultados y capaces de participar en lo que se refiere al uso de las tecnologías introducidas en el lugar de trabajo;
- V. Considerando que existe una variación notable 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 laboral 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 y discrepancias en toda la Unión, especialmente en sectores y ocupaciones que están experimentando cambios en las condiciones y la organización del lugar de trabajo; que el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros es necesario para promover la convergencia hacia normas estrictas; que los interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave a la hora de prevenir y abordar los riesgos psicosociales, en particular a escala sectorial y empresarial, a fin de garantizar soluciones adaptadas a su contexto específico y sus necesidades;
- W. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el clima, incluida la exposición a fenómenos y condiciones meteorológicas extremos y sus resultados, como el estrés térmico, la ecoansiedad, el aumento de la fatiga, la disminución de la concentración, los conflictos interpersonales, y la prevalencia más alta de la ansiedad y la depresión y el estrés laboral vinculada a las transiciones medioambientales, constituyen determinantes significativos de la salud y la seguridad de los trabajadores; que estos riesgos afectan de manera desproporcionada a los trabajadores y sectores vulnerables; que algunos Estados miembros ya han adoptado medidas específicas temporales adecuadas para hacer frente a estos riesgos; que abordar e integrar estos

riesgos en el Derecho de la Unión y mediante el diálogo social contribuiría a garantizar que los marcos de salud y seguridad en el trabajo de la Unión sigan siendo eficaces y respondan a los riesgos nuevos y emergentes en el mundo laboral;

- X. Considerando que la EU-OSHA destaca la importancia de los procesos participativos de evaluación de riesgos y la implicación de los trabajadores y sus representantes en la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, a fin de velar por que las medidas sean efectivas e inclusivas y estén fundamentadas en condiciones y necesidades reales vinculadas al lugar de trabajo;
- Y. Considerando que el 29 % de los trabajadores afirma no estar muy bien informado o no estar en absoluto informado sobre la prevención del estrés laboral en su lugar de trabajo, lo que indica un importante déficit de conocimiento y comunicación en materia de prevención de riesgos psicosociales, así como un acceso insuficiente a apoyo psicosocial temprano, orientación en materia de salud mental en el trabajo y vías de derivación cuando surgen síntomas, en particular por lo que respecta a quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral; que esto pone de relieve la necesidad de reforzar las medidas de educación, formación y sensibilización, también para los estudiantes en fase de preparación para la vida laboral, con el fin de fomentar medidas preventivas y garantizar que los trabajadores estén adecuadamente informados, de manera oportuna, clara y comprensible, sobre la naturaleza de los riesgos psicosociales, los factores que les afectan y las medidas en vigor para prevenirlos y abordarlos; que dicha información debe facilitarse por escrito y en formatos accesibles y comprensibles para todos los trabajadores, teniendo en cuenta las diversas necesidades, también las de las personas con discapacidad; que debe garantizarse la accesibilidad de conformidad con los principios del diseño universal; que garantizar que todos los trabajadores, en particular aquellos con discapacidad, puedan acceder a dicha información, comprenderla y utilizarla es esencial de cara a permitir su participación significativa en los procesos de prevención, notificación y gestión de riesgos;
- Z. Considerando que el teletrabajo y las fórmulas de trabajo adaptativas, si bien proporcionan flexibilidad y oportunidades para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, también se han asociado a una mayor intensidad laboral y conexión a las herramientas digitales relacionadas con el trabajo fuera del tiempo de trabajo, lo que provoca una menor interacción social, una interferencia en la conciliación y una mayor disponibilidad que pueden afectar negativamente a la salud mental si no se gestionan de manera adecuada; que, en este contexto, garantizar unos límites claros del tiempo de trabajo y proteger a los trabajadores de la obligación de realizar comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del tiempo normal de trabajo puede contribuir a reducir los efectos adversos asociados a la digitalización del trabajo; que aplicar y fomentar la alfabetización digital y en materia de salud mental, las buenas prácticas de gestión y el derecho a la desconexión es esencial para mitigar estos riesgos;
- AA. Considerando que las mujeres, los trabajadores jóvenes y de más edad, los progenitores solos, las personas con responsabilidades asistenciales, los trabajadores con formas de empleo precarias o atípicas, el personal directivo, los nacionales de terceros países, los trabajadores que viven con una enfermedad crónica, los trabajadores con discapacidad 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 una vulnerabilidad individual, sino a desigualdades y a determinadas prácticas en la organización del trabajo, incluidas la desigualdad de trato y la discriminación por diversos motivos,

como el sexo, la edad, la discapacidad o la orientación sexual; que estas múltiples formas de discriminación constituyen factores de riesgo psicosocial en sí mismos y que es importante garantizar que todos los trabajadores estén protegidos de conformidad con la legislación vigente y asegurar un entorno de trabajo inclusivo y seguro y saludable para todos ellos;

- AB. Considerando que los supervisores y directivos se ven afectados por factores particulares de estrés, como el trabajo exigente, la autogestión, la fragmentación y la repercusión del trabajo en la vida privada; que los supervisores que sufren un desgaste relacionado con el trabajo y agotamiento profesional crean un efecto goteo, ya que los trabajadores a los que dirigen también experimentan mayores niveles de agotamiento emocional, ansiedad y depresión;
- AC. Considerando que las disparidades de género afectan a la forma en que se experimentan, notifican y gestionan los riesgos psicosociales en los entornos laborales; que las trabajadoras están desproporcionadamente expuestas a riesgos psicosociales en el mundo laboral, como la violencia y el acoso por motivos de género, que constituyen graves riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo con repercusiones significativas en su bienestar físico, económico y mental; que el Convenio n.º 190 de la OIT es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género;
- AD. Considerando que los jóvenes se ven afectados de manera desproporcionada por la ansiedad, el estrés psicológico y el agotamiento profesional en el lugar de trabajo, en particular debido a su uso más intensivo de las tecnologías digitales y al carácter a menudo precario del empleo en la fase inicial de su carrera profesional; que la expansión del teletrabajo puede limitar aún más las oportunidades de crear conexiones sociales significativas, acceder al aprendizaje informal y recibir una supervisión y tutoría adecuadas, todo lo cual es esencial al inicio de una carrera profesional; que estos factores pueden aumentar el riesgo de aislamiento y frustración, exacerbando así los riesgos psicosociales entre los trabajadores jóvenes;
- AE. Considerando que los trabajadores de terceros países están expuestos de manera desproporcionada a riesgos psicosociales en el trabajo debido a diversos factores, como las condiciones de trabajo atípicas, precarias e 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 y las prácticas abusivas cuando tratan de hacer valer sus derechos; que estos riesgos son particularmente relevantes en el trabajo en plataformas y en otros sectores como el del trabajo doméstico, en el que las mujeres de terceros países constituyen una parte significativa de la mano de obra;
- AF. Considerando que las dificultades en el reconocimiento 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, el cumplimiento y el acceso a la justicia;
- AG. Considerando que el planteamiento de aspectos de salud mental y la alusión a los retos en el lugar de trabajo siguen asociados al miedo a la estigmatización por parte de los trabajadores, lo que da lugar a una infranotificación de los riesgos psicosociales y las

enfermedades mentales relacionados con el trabajo y, por tanto, limita el acceso a la justicia y a un apoyo adecuado; que los trabajadores que denuncian violaciones de las normas de salud y seguridad en el trabajo o riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, así como sus testigos directos e indirectos, están especialmente expuestos a un trato desfavorable, como la limitación de sus responsabilidades, la inacción y la presión para renunciar; que la protección de las personas que denuncian vulneraciones del Derecho de la Unión ya está establecida, entre otros actos, en la Directiva 2019/1937/UE, lo que garantiza protección contra las represalias, la intimidación y las sanciones profesionales;

- AH. Considerando que las trabajadoras embarazadas y trabajadoras que hayan dado a luz recientemente o que regresen del permiso de maternidad pueden enfrentarse a formas específicas de discriminación, desigualdad de trato o repercusiones profesionales adversas, que constituyen factores de riesgo psicosocial y deben evitarse;
- AI. Considerando que la prevención secundaria desempeña un papel esencial en la protección de la salud de los trabajadores al propiciar la detección precoz 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 otros aspectos, mecanismos adecuados de seguimiento, alerta y apoyo, incluido el acceso a los servicios de salud laboral y mental y las medidas de asistencia pertinentes; que un enfoque claro y estructurado de la prevención secundaria contribuye a reducir la duración de las ausencias, facilitar una reincorporación sostenible al trabajo que reduce los síntomas de la mala salud tras períodos de ausencia, y evitar la recurrencia, complementando así las medidas de prevención primaria; que los riesgos psicosociales pueden tener efectos acumulativos y retardados, en particular en las profesiones que conllevan la exposición a acontecimientos traumáticos, en las que pueden surgir problemas de salud mucho después de la exposición inicial;
- AJ. Considerando que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son responsabilidad del empleador y deben abordarse fundamentalmente a través de medidas de prevención colectivas y organizativas;
- AK. Considerando que un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada es un componente esencial del bienestar de los trabajadores y un factor clave para prevenir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo; que el exceso de horas de trabajo, los horarios imprevisibles y la conectividad constante pueden afectar negativamente a la salud mental y a la calidad de vida general de los trabajadores; que una adecuada organización del trabajo, que incluya la posibilidad de desconectar y fórmulas de trabajo flexibles, cuando se gestionan adecuadamente, puede contribuir a la mejora del bienestar, la productividad y la participación en el mercado laboral;
- AL. Considerando que debe apoyarse a las empresas, en particular a las pymes, para que cumplan sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluida la lucha contra los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, mediante campañas de sensibilización, iniciativas de formación, en especial en relación con herramientas de gestión fáciles de usar y orientaciones prácticas, también en relación con medidas preventivas, tecnologías emergentes en el lugar de trabajo y políticas de apoyo a la reincorporación al trabajo;

1. Observa las implicaciones de gran alcance de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo para las personas, incluidos los efectos adversos en la salud mental y física, en el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral, y en la vida privada, así como el potencial para causar dificultades económicas, en particular en casos de incapacidad laboral prolongada; destaca la importancia de abordar de forma proactiva la evolución de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular los riesgos psicosociales, en relación con las tareas, los patrones y los lugares de trabajo, en el contexto de la doble transición; admite el importante papel que puede desempeñar el lugar de trabajo a la hora de facilitar una buena salud mental y reconoce que unas condiciones de trabajo saludables pueden tener un impacto positivo en el bienestar y la productividad; resalta, a este respecto, la necesidad de reforzar el marco legislativo de la Unión en materia de prevención, determinación y gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, y de garantizar un elevado nivel de protección de la salud mental y física y de la seguridad de los trabajadores, respetando plenamente los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, así como la autonomía de los interlocutores sociales y la diversidad de sistemas nacionales; pide, además, que se mejore la aplicación y el cumplimiento del marco legislativo vigente de la Unión en materia de de salud y seguridad en el trabajo;
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 problemas de salud mental; pide a la Comisión que, en colaboración con los órganos pertinentes, incluido el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 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 profesionales²⁶; pide asimismo a la Comisión que facilite el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros en relación con el reconocimiento y la prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo;
3. Pide que se reconozcan explícitamente todas las formas de violencia de género y acoso en el trabajo como un riesgo psicosocial que requiere una prevención y una gestión con perspectiva de género, y que se adopte un enfoque global de la Unión en consonancia con las normas internacionales que abarque todas las formas de este tipo de violencia, incluido el acoso sexual, la violencia de terceros y la ciberviolencia; pide, además, unas obligaciones claras dirigidas a los empleadores a la hora de prevenir y abordar estos problemas, incluido el establecimiento de mecanismos de denuncia seguros y una protección eficaz de las víctimas, tal como se establece en la Directiva (UE) 2024/1385;
4. Recuerda que las normas sobre la carga de la prueba y el reconocimiento de las enfermedades profesionales son competencia de los Estados miembros y de sus sistemas de seguridad social; se opone a cualquier presunción de causalidad que obligue al empleador a demostrar la inexistencia de un hecho, en detrimento de la seguridad jurídica, en particular para las pymes; pide a los Estados miembros que intercambien las mejores prácticas en relación con el reconocimiento de las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo;;

²⁶ Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión de 28 de noviembre de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales (DO L 309, 30.11.2022, p. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

5. Recuerda la importancia de garantizar un alto nivel de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores; acoge con satisfacción la iniciativa de una Ley de Empleo de Calidad, destinada a garantizar que las prácticas de empleo se ajusten a la evolución de la economía moderna; destaca la necesidad de que esta Ley, junto con la próxima actualización del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, incluya medidas que mejoren la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y aborden los riesgos psicosociales; pide además a la Comisión que lleve a cabo una revisión exhaustiva del actual marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo y del marco legislativo vigente de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular las Directivas 89/391/CEE y 90/270/CEE, con vistas a detectar las lagunas restantes, garantizando que el acervo de la Unión siga ajustándose a su finalidad y sustentando iniciativas futuras, en particular el marco estratégico posterior a 2027 en materia de salud y seguridad; subraya la necesidad de garantizar la coherencia con la legislación de la Unión vigente y de evitar cargas administrativas innecesarias, en particular para las pymes;
6. Pide a los Estados miembros que, de conformidad con las obligaciones existentes en virtud del artículo 9 de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, garanticen que las evaluaciones de riesgos psicosociales sean obligatorias, se organicen a intervalos regulares y en caso de cambios significativos en el lugar de trabajo, sean participativas y estén debidamente documentadas en todos los lugares de trabajo, y se lleven a cabo con la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes, teniendo en cuenta al mismo tiempo las especificidades sectoriales, profesionales y organizativas; pide la integración sistemática de una perspectiva interseccional y sensible a las cuestiones de género en dichas evaluaciones, teniendo en cuenta la discriminación y las desigualdades y los estereotipos de género, incluida la consideración específica de las trabajadoras durante y después del embarazo o del aborto, el permiso de maternidad o paternidad y a su reincorporación al trabajo;
7. Recuerda la necesidad y la importancia de informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes en todas las fases pertinentes de la evaluación, prevención y eliminación de los riesgos psicosociales, de conformidad con la legislación laboral de la Unión y nacional y los principios del diálogo social, garantizando la participación de los trabajadores y sus representantes en la aplicación de las medidas y en el seguimiento continuo de los riesgos, también asegurando canales específicos para que los trabajadores notifiquen riesgos y retos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo;
8. 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 el diálogo social, reforzar la protección de los trabajadores y promover lugares de trabajo más saludables, seguros y resilientes;
9. Considera fundamental que se respete la autonomía de los interlocutores sociales; pide, además, a los Estados miembros que promuevan un alto nivel de cobertura de la negociación colectiva y reconozcan el papel de los interlocutores sociales y refuercen su capacidad, de conformidad con el artículo 4 de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre el salario mínimo, con el fin de contribuir a unas condiciones de trabajo justas y adecuadas en toda la Unión y, de este modo, prevenir aún más los riesgos psicosociales;
10. Pide a los Estados miembros que, en cooperación con los interlocutores sociales, garanticen la provisión de una formación continua, accesible y especializada 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 e intervención, en particular sobre el abuso de autoridad y el acoso por parte de supervisores o compañeros, y la sensibilización acerca de los primeros signos de agotamiento profesional y otras enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo los riesgos sectoriales; destaca la necesidad de integrar la educación y la formación preventivas sobre los riesgos psicosociales también en los sistemas de aprendizaje permanente, incluidas la educación y la formación profesionales; pide asimismo a los Estados miembros que garanticen la disponibilidad de formación y de herramientas y metodologías específicas para apoyar y orientar a los empleadores en la evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, lo que debería facilitar la aplicación de este concepto, especialmente para las microempresas y las pymes ;

11. Destaca que la formación para la resiliencia individual o los programas de bienestar no pueden sustituir las obligaciones legales de los empleadores de prevenir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo mediante una organización adecuada del trabajo;
12. Recuerda la necesidad de avanzar hacia un enfoque de tolerancia cero en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, y alienta a los Estados miembros a que ratifiquen los instrumentos internacionales pertinentes, en particular el Convenio n.º 190 de la OIT, de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; subraya la importancia de unos procedimientos claros, confidenciales, independientes y accesibles para abordar los casos de acoso, violencia y discriminación en el trabajo, incluidos los casos que comporten abuso por parte de compañeros, supervisores o directivos, garantizando la protección contra el trato adverso y el respeto de los derechos de las víctimas;
13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen las inspecciones de trabajo mediante una propuesta de Recomendación del Consejo sobre unas normas mínimas a escala de la Unión, que incluya asimismo una mejora de la cooperación y el intercambio de las mejores prácticas y tenga en cuenta la realidad de las pymes en el ámbito de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, también mediante formación especializada, herramientas armonizadas de evaluación y seguimiento y recursos adecuados de apoyo a una prevención y un cumplimiento efectivos, reforzando así las inspecciones nacionales basadas en esas normas; reitera su llamamiento a la Comisión para que refuerce sustancialmente el mandato de la Autoridad Laboral Europea (ALE)²⁷; considera que un mandato reforzado de la ALE optimizaría la aplicación de la legislación laboral de la Unión y la salud y la seguridad en el trabajo, y mejoraría la recopilación y difusión de las mejores prácticas de las inspecciones de trabajo nacionales, y también permitiría la formulación de recomendaciones basadas en estas enseñanzas;
14. 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 prestando especial atención a los grupos más vulnerables, garantizando una coordinación eficaz entre los sistemas sanitarios, las inspecciones de trabajo y los interlocutores sociales; hace hincapié en la importancia de mejorar la recopilación, el seguimiento y la

²⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2024, sobre la revisión del mandato de la Autoridad Laboral Europea (2023/2866(RSP)).

notificación de datos sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y las ausencias, las enfermedades y las lesiones profesionales asociadas, incluido un mejor uso de indicadores comparables y de mecanismos de intercambio de datos al objeto de facilitar una evaluación más precisa de la eficacia de las medidas de prevención e intervención y respaldar una elaboración de las políticas basada en datos contrastados;

15. Subraya que el aislamiento prolongado, combinado con la difuminación de los límites entre la vida profesional y la vida privada, puede aumentar el riesgo de estrés y agotamiento profesional; destaca, por tanto, la importancia de garantizar un enfoque equilibrado y voluntario del teletrabajo, que incluya oportunidades adecuadas para la interacción presencial, la formación en el trabajo y el apoyo directivo;
16. 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 abarquen ajustes de las tareas, los horarios o el entorno en el lugar de trabajo y un apoyo continuo en materia de salud en el trabajo, incluidas medidas de apoyo psicosocial; pone de relieve la importancia de la colaboración entre los empleadores, incluidos el personal de recursos humanos y los servicios de salud laboral, los proveedores de asistencia sanitaria, los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores a la hora de facilitar una vuelta al trabajo fluida, sostenible e inclusiva, también mediante una intervención temprana y planes de apoyo individualizados, evitando al mismo tiempo las recaídas y promoviendo el bienestar a largo plazo;
17. Incide en la necesidad de unas 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 garantizar la igualdad en la protección de los trabajadores; pide a la Comisión que proponga una definición clara 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, incluidas las relacionadas con la vigilancia digital y la gestión algorítmica, el contexto social y relacional en el trabajo y las condiciones laborales, el calor y los fenómenos meteorológicos extremos, que afectan a la salud tanto física como mental, con repercusión especial en el personal de emergencia, e incluya cuestiones como el estrés laboral, el hostigamiento, el agotamiento profesional, el acoso, la violencia y la discriminación; subraya que dichas normas deben ser viables y fácilmente aplicables para las empresas de todos los tamaños, con un apoyo personalizado y específico para las pymes (por ejemplo, herramientas digitales simplificadas de evaluación de riesgos, orientación sectorial o asistencia financiera o de asesoramiento específica); destaca que este apoyo personalizado puede ayudar a las pymes a integrar una prevención de riesgos psicosociales eficaz y sostenible en sus operaciones diarias, al tiempo que se mantiene plenamente en consonancia con la ambición de la Unión de promover lugares de trabajo seguros, saludables y productivos; pide además que los sistemas y las tecnologías de gestión algorítmica se integren mejor en los sistemas de salud y seguridad en los lugares de trabajo, con la participación de los representantes de los trabajadores;
18. Pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación de impacto que incluya una evaluación de la legislación vigente, complementada por una prueba de competitividad y una prueba para las pymes, y que presente, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), y del artículo 153, apartado 1, letra a) del TFUE y del resultado de las medidas mencionadas, una propuesta sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés laboral y la salud mental en el trabajo que aborde las lagunas restantes en la

legislación vigente y evite la creación de instrumentos jurídicos que se solapen, 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 al presente informe;

19. Considera que las repercusiones financieras de la propuesta solicitada deben quedar cubiertas por dotaciones presupuestarias existentes;
20. 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 RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

El Parlamento Europeo pide a la Comisión que lleve a cabo una evaluación de impacto que incluya una evaluación de la legislación vigente complementada con una prueba de competitividad y una prueba para las pymes y que presente, en función del resultado de las medidas mencionadas, una propuesta sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el estrés laboral y la salud mental en el trabajo en la que se incorporen las siguientes recomendaciones:

Recomendación 1

Objeto y finalidad

El objetivo de la propuesta debe ser establecer unos requisitos mínimos para prevenir, eliminar o, cuando esto no sea posible, reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y sus posibles resultados, que pueden incluir, entre otros, el estrés laboral, el agotamiento profesional, incluidos la ciberviolencia y el acoso, el hostigamiento, los trastornos mentales, incluido el trastorno por estrés postraumático, la angustia moral y las enfermedades relacionadas con el trauma, la adicción o el comportamiento suicida, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos, respetando plenamente las competencias de los Estados miembros y los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

Debe establecer obligaciones organizativas, estructurales y participativas 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.

Recomendación 2

Ámbito de aplicación

La propuesta debe aplicarse a los trabajadores, definidos como cualquier persona empleada por un empleador, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, en todos los sectores de actividad económica, tanto públicos como privados.

Recomendación 3

Definiciones

La propuesta debe establecer las definiciones siguientes:

- 1) «riesgos psicosociales relacionados con el trabajo»: los riesgos relacionados con el trabajo derivados de la exposición a factores de riesgo psicosociales que afectan a la

salud mental y física, la seguridad y la dignidad de los trabajadores; estos riesgos pueden dar lugar, entre otras cosas, a estrés laboral, agotamiento profesional, problemas de salud mental, adicciones o comportamiento suicida, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, que pueden ocasionar la pérdida del puesto de trabajo, el cese en el empleo o una presión para renunciar;

- 2) «factores de riesgo psicosocial»: los 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 una carga de trabajo excesiva, una alta intensidad laboral, unas jornadas de trabajo prolongadas y a menudo imprevisibles, el presentismo, la falta de autonomía, la ausencia de apoyo de los supervisores, el acoso psicológico y sexual, la violencia, incluidas la ciberviolencia y el ciberacoso, y el comportamiento discriminatorio, la exposición a relaciones de trabajo adversas y el hostigamiento en el lugar de trabajo, las altas exigencias emocionales, la violación de la dignidad personal, la devaluación de la identidad profesional y la desacreditación del rendimiento, una elevada intensidad digital, en particular la conectividad digital fuera del tiempo de trabajo, o estar sujeto a sistemas automatizados de toma de decisiones o de seguimiento automatizado constante y de vigilancia excesiva indebida, la falta de claridad en las funciones y la comunicación ineficaz, la evaluación mediante sistemas de puntuación en tiempo real por parte del cliente, y los objetivos poco realistas;
- 3) «estrés laboral»: un estado de tensión física, emocional y psicológica resultado de una exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial; 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);
- 4) «angustia moral»: la angustia que surge cuando se impide que los trabajadores actúen de conformidad con las normas profesionales, éticas o clínicas, en particular debido a la falta de personal, a la insuficiencia de recursos, a instrucciones contradictorias o a disposiciones organizativas inseguras;
- 5) «presentismo»: la presencia de los empleados en el lugar de trabajo cuando muestran problemas de salud o enfermedades, debido al temor derivado de las posibles consecuencias negativas de que su ausencia sea percibida o medida como menos productiva, lo que podría dar lugar a su despido, a la pérdida del empleo, a la pérdida de ingresos y a que el consiguiente bienestar general se vea amenazado desde el punto de vista socioeconómico;
- 6) «prevención primaria»: las medidas encaminadas a prevenir y eliminar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en su origen, o cuando esto no sea posible, a mitigar las repercusiones negativas, mediante adaptaciones de la organización, el diseño y la gestión del trabajo, así como de las condiciones de trabajo;
- 7) «prevención secundaria»: las 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;

- 8) «prevención terciaria»: las medidas que pueden apoyar un retorno al trabajo sostenible y gestionable para todos, y medidas destinadas a gestionar y mitigar los efectos adversos de los riesgos psicosociales que ya se han producido, con el fin de prevenir, sin demora indebida, su progresión, reducir su impacto, prevenir el deterioro permanente y establecer una vía para la rehabilitación.

Recomendación 4

Obligación general de prevención

1. Los empleadores deben garantizar la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. A tal fin, deben aplicarse los principios generales de prevención establecidos en el artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE.

En el contexto de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, debe entenderse que la adaptación del trabajo a la persona incluye medidas para evitar la imposición del teletrabajo.

En el contexto de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, debe entenderse que el desarrollo de una política de prevención global coherente incluye medidas sobre niveles seguros de dotación de personal.

En el contexto de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, los empleadores deben poner a disposición mecanismos eficaces para denunciar y abordar los riesgos psicosociales, garantizando que los trabajadores estén protegidos frente a las represalias.

2. Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades y el tamaño de la empresa de que se trate, 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 y sean accesibles para ellos.

También deben facilitar formación periódica, específica 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, teniendo en cuenta las necesidades sectoriales, incluida la prevención del acoso, del acoso laboral y de las prácticas directivas inapropiadas, garantizando al mismo tiempo que la mejora de la resistencia individual, la formación o el asesoramiento no se consideren suficientes en aquellos casos en los que sigan sin abordarse los factores de riesgo organizativos.

3. Los empleadores han de adoptar y aplicar políticas que definan y prohíban la violencia, el acoso, el hostigamiento y los comportamientos discriminatorios que socaven la dignidad, la salud física o mental o el bienestar de los trabajadores. Estas políticas deben incluir procedimientos eficaces para denunciar y abordar este comportamiento, garantizar la confidencialidad y proteger a los trabajadores frente a las represalias.
4. Los empleadores también deben aplicar medidas de prevención secundaria adecuadas, como los mecanismos de detección precoz y protocolos de prevención basados en el

riesgo para la violencia por parte de terceros, el acceso a servicios de salud laboral y el apoyo oportuno a los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales.

5. De conformidad con la Directiva 89/391/CEE, los empleadores han de garantizar el nombramiento de personal designado, con formación o conocimientos técnicos suficientes, respaldado por los recursos adecuados, para ejecutar las medidas relacionadas con la mitigación de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo la situación de las pequeñas y medianas empresas (pymes).
6. La información sobre las medidas aplicadas se pondrá a disposición de los trabajadores con arreglo al artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE.

Recomendación 5

Evaluación de los riesgos psicosociales y plan de acción

1. Los empleadores deben llevar a cabo evaluaciones de los riesgos psicosociales periódicas y siempre que se produzcan cambios significativos en la organización del trabajo y una reestructuración organizativa, también cuando dichos cambios den lugar a fluctuaciones notables en los niveles de dotación de personal, a un número elevado de casos de bajas por enfermedad en el lugar de trabajo y a una prevalencia de ausencias prolongadas o repetidas. Además, los representantes de los trabajadores deben tener la posibilidad de proponer una evaluación basada en su valoración motivada.
2. La evaluación de los riesgos psicosociales debe valorar factores de riesgo psicosociales como la carga de trabajo excesiva, la elevada intensidad del trabajo, la falta de autonomía, las jornadas de trabajo prolongadas y a menudo imprevisibles, el presentismo, la falta de apoyo de los supervisores, el acoso psicológico y sexual, la violencia y el comportamiento discriminatorio, el acoso psicológico y sexual, las elevadas exigencias emocionales, especialmente en las ocupaciones orientadas al cliente, las malas prácticas de reconocimiento y valoración, las relaciones en el lugar de trabajo, la exposición a comportamientos sociales adversos tanto de fuentes internas de la organización como de partes externas, la inseguridad laboral, la interferencia entre la vida profesional y la vida privada, la alta intensidad digital, en particular la conectividad digital fuera del tiempo de trabajo, o estar sujeto a una toma de decisiones automatizada o a un seguimiento automatizado constante y a una vigilancia excesiva indebida, incluida la evaluación por parte de los clientes mediante sistemas de puntuación en tiempo real, la falta de claridad del papel y la comunicación ineficaz, u objetivos poco realistas.

Dicha evaluación se basará en métodos validados y comparables científicamente.

3. Los Estados miembros deben tener en cuenta el tamaño, el sector y los recursos de las empresas a la hora de aplicar las disposiciones relativas a dichas evaluaciones. En este contexto, deben facilitarse herramientas simplificadas y prácticas para favorecer la aplicación sin cargas administrativas indebidas y, en particular, para ayudar a las pymes a llevar a cabo evaluaciones de riesgos.

4. Sobre la base de la evaluación de riesgos psicosociales, los empleadores han de adoptar sin demora un plan de acción que fije medidas concretas para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo potenciales y detectados y garantizar su aplicación, seguimiento y evaluación.
5. El plan de acción debe incluir, cuando proceda, en consonancia con los resultados de la evaluación de riesgos:
 - a) medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra, en particular mediante una dotación de personal adecuada y, cuando sea posible, reduciendo el trabajo monótono;
 - b) medidas destinadas a promover un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida privada;
 - c) medidas para mejorar las condiciones de trabajo y reducir el exceso de carga de trabajo y su intensidad, incluidas, cuando proceda, medidas que aborden el impacto de la frecuencia de las horas extraordinarias y las horas de trabajo imprevisibles, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, prestando especial atención a los sectores caracterizados por modelos de tiempo de trabajo irregulares, ampliados u operativos, garantizando períodos de recuperación adecuados y medidas compensatorias;
 - d) medidas que aborden el presentismo y la aplicación efectiva del derecho a la desconexión a que se refiere la Recomendación 11, incluidas medidas destinadas a evitar prácticas que exijan que los trabajadores estén disponibles fuera del tiempo de trabajo, salvo en circunstancias excepcionales, incluidas salvaguardias técnicas y organizativas;
 - e) medidas para prevenir conductas sociales abusivas como el acoso, el hostigamiento y la violencia, incluidos el ciberacoso y la ciberviolencia;
 - f) medidas que regulen los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo ligados a la toma de decisiones o el seguimiento automatizados y semiautomatizados, el tratamiento de los datos de los trabajadores para la elaboración de perfiles u otros fines y el uso de la inteligencia artificial;
 - g) medidas específicas para sectores, ocupaciones y grupos de trabajadores catalogados como de mayor riesgo, incluido el sector sociosanitario, la administración pública y los servicios que se prestan en contacto con los clientes, teniendo en cuenta factores como la elevada intensidad laboral, la escasez de mano de obra y la exposición a la violencia y el acoso por parte de terceros;
 - h) medidas de intervención temprana y apoyo, 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.
 - i) el establecimiento de sistemas de apoyo entre iguales y mecanismos basados en la confianza;
 - j) sistemas de gestión continua de riesgos basados en los resultados de la evaluación de riesgos a fin de garantizar un enfoque cíclico de la prevención con una revisión

periódica de los avances, la definición de objetivos y plazos mensurables y la asignación de recursos adecuados para la ejecución.

6. Las medidas de evaluación de riesgos y el plan de acción han de estar sujetos a la aprobación de los servicios de protección y prevención pertinentes para los riesgos psicosociales designados de conformidad con la Recomendación 12.
7. Los resultados de la evaluación de riesgos y el plan de acción se documentarán y se comunicarán a todos los trabajadores del lugar de trabajo de una manera comprensible, adecuada y accesible.

Recomendación 6

Reorganización del trabajo y cambio tecnológico

1. Cualquier reestructuración o reorganización significativa del trabajo, incluidas las modalidades de teletrabajo, los cambios en los niveles de dotación de mano de obra o la introducción de sistemas automatizados de toma de decisiones y de seguimiento automatizado, cuando se prevea un impacto significativo en los trabajadores, debe estar sujeta a una evaluación previa de los riesgos psicosociales por parte de los empleadores en cooperación con los trabajadores y sus representantes.
2. Los empleadores han de integrar los resultados de la evaluación de riesgos en sus sistemas de salud y seguridad, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psicosociales y ergonómicos, así como la presión indebida ejercida sobre los trabajadores. El uso de tecnologías de gestión algorítmica debe respetar el bienestar de los trabajadores y estar diseñado para asegurar su salud física y mental y su seguridad.
3. Los empleadores han de velar por que la introducción de sistemas algorítmicos no imponga una carga o un seguimiento excesivos a los trabajadores, garantizando al mismo tiempo una supervisión humana continua, significativa y eficaz en todo momento de todas las decisiones adoptadas o apoyadas por las tecnologías de gestión digital.

Recomendación 7

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

Los trabajadores deben tener derecho a un entorno de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico que no los exponga de forma continuada a factores de riesgo relacionados con el trabajo que puedan producir un impacto negativo significativo en su salud física y mental y en su bienestar.

Los empleadores deben adoptar medidas para abordar el estigma relacionado con la salud mental y garantizar que la búsqueda de apoyo psicológico no dé lugar a consecuencias profesionales negativas.

Los Estados miembros han de velar por la continuidad de la atención y el acceso al apoyo en materia de salud mental para los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial, también tras el cese de una relación laboral, en particular en sectores en los que la exposición a factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo pueda tener consecuencias a largo plazo. En este contexto, los Estados miembros deben garantizar que los empleadores, en particular las pymes, y los trabajadores tengan acceso a servicios de apoyo a la salud mental especializados.

Recomendación 8

Fomentar una reincorporación sostenible al trabajo

1. Los trabajadores que hayan estado ausentes del trabajo durante períodos de tiempo prolongados o reiterados debido a afecciones de salud vinculadas a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, como el estrés laboral, el hostigamiento, el agotamiento profesional, el acoso o la violencia, deben tener derecho a una reincorporación al trabajo asistida y sostenible.
2. Los empleadores deben velar por que la reincorporación al trabajo a que se refiere el apartado 1 se organice de manera que se proteja la salud del trabajador y se evite la recurrencia de los riesgos que contribuyeron a su ausencia.
3. Este derecho debe formar parte de las obligaciones del empleador en el marco de la prevención secundaria y terciaria de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Cuando un trabajador se reincorpore al trabajo, el empleador debe establecer un plan individual de reincorporación al trabajo.

El plan debe elaborarse en cooperación con el trabajador afectado, los servicios de salud laboral, los miembros del personal que asuman funciones de supervisión y los representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación y las prácticas de la Unión y nacionales.

El plan de acción debe incluir, cuando proceda:

- a) una reanudación gradual del trabajo;
- b) adaptaciones temporales o permanentes de las tareas o la carga de trabajo del trabajador;
- c) adaptaciones del tiempo de trabajo del trabajador o de la organización del trabajo;
- d) cualquier otra medida que aborde los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo que tuvieron un impacto negativo en la salud del trabajador.

Recomendación 9

Seguimiento y prevención de la recurrencia

Los empleadores deben garantizar un seguimiento periódico y mantener una comunicación adecuada con el trabajador afectado durante el período de reincorporación al trabajo, incluida la posibilidad de revisar y adaptar el plan de reincorporación, así como el seguimiento a largo plazo y toda acción necesaria para asegurar el éxito del proceso de reincorporación.

Cuando sea necesario, los empleadores deben adoptar medidas organizativas para abordar los factores de riesgo psicosocial que contribuyeron a la ausencia del trabajador, incluida la posibilidad de rediseñar el puesto de trabajo.

Los trabajadores que se reincorporen tras una ausencia vinculada a riesgos laborales serán tratados de manera justa y positiva y no han de ser objeto de discriminación ni de un trato adverso como consecuencia de su ausencia.

Los resultados de los procesos de reincorporación al trabajo deben tenerse 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.

Recomendación 10

Denuncia y protección contra represalias

Los trabajadores deben tener derecho a denunciar, también de forma anónima, a través de los canales establecidos, los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo que hayan detectado o por los que se hayan visto afectados. Los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados acerca del diseño y el seguimiento de esos canales de denuncia eficaces.

Deben establecerse salvaguardias adecuadas para evitar cualquier forma de represalia, discriminación o desventaja resultado de dicha denuncia.

Las disposiciones establecidas en la presente Recomendación deben aplicarse sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1937.

Recomendación 11

Derecho a la desconexión

Los trabajadores deben poder ejercer su derecho a la desconexión y los empleadores deben respetar ese derecho, salvo en circunstancias excepcionales, tal como se establece en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).

Los empleadores han de velar por que las herramientas digitales y la organización del trabajo faciliten el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta las diferentes formas de organización del trabajo.

Recomendación 12

Servicios de protección y prevención frente a los riesgos psicosociales

1. Los empleadores deben poder designar a uno o varios trabajadores para llevar a cabo actividades relacionadas con el seguimiento, la evaluación de riesgos, la detección precoz y la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en la empresa o el establecimiento o si, debido a que la empresa no dispone de suficiente personal competente, dicha designación no puede llevarse a cabo, deben poder recurrir a servicios o personas externos competentes a tal fin, además de los designados o incluidos en la lista de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE. El artículo 7, apartados 2, 5, 6, y 7, de la Directiva 89/391/CEE debe aplicarse a dichos trabajadores, servicios externos o personas. Los trabajadores designados podrán ser los mismos que los designados para llevar a cabo actividades relacionadas con la protección y prevención de otros riesgos laborales para el empresario.
2. En los casos contemplados en el apartado 1, el empleador debe informar a esos 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, los niveles de dotación de personal y las relaciones interpersonales en el trabajo.
3. Los Estados miembros deben determinar:
 - 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.

Recomendación 13

Información, consulta y participación de los trabajadores

1. Los trabajadores y sus representantes deben ser informados y consultados y participar en todas las fases pertinentes de la evaluación, la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales, incluido el plan de acción, y la introducción o los cambios relacionados con la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, como la evaluación del rendimiento y las prácticas de gestión algorítmica, también a través de medidas educativas y de sensibilización adecuadas de conformidad con el Derecho y las prácticas de la Unión y nacionales, que deben tener en cuenta, entre otros factores, el tamaño de la empresa. Los trabajadores deben tener derecho a designar a sus representantes a tal efecto, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales.

Los empleadores deben velar por que se facilite a los trabajadores información, por escrito y en un formato accesible, para garantizar que se les informe de manera clara y periódica sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y las medidas aplicadas para prevenirlos y mitigar su impacto negativo.

Debe prestarse 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.

2. La información, la consulta y la participación a que se refiere el apartado 1 han de referirse, en particular, a los siguientes aspectos:
 - a) la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales;
 - b) el diseño, la planificación y la aplicación de medidas preventivas y correctoras de evaluación de riesgos;
 - c) el seguimiento y la evaluación de la eficacia de tales medidas;
 - d) la mejora continua de las políticas y prácticas relacionadas con los riesgos psicosociales.

Debe proporcionarse a los trabajadores y a sus representantes la información, la formación y los medios necesarios con los que participar eficazmente en los procesos de consulta a que se refiere el apartado 1.

3. La participación mencionada en el apartado 1 ha de llevarse 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, respetando al mismo tiempo la organización del trabajo y las estructuras de toma de decisiones ya establecidas.

El empleador también podrá invitar a los organismos nacionales de salud y seguridad a participar en los procesos de consulta, cuando proceda, con vistas a aplicar soluciones que aborden los riesgos detectados o identificados.

Los trabajadores y sus representantes, cuando se hayan agotado todos los procedimientos internos, también deben tener derecho a recurrir, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, ante la autoridad responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empleador en relación con los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, incluidos los sistemas de gestión algorítmica, son inadecuados para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

4. De conformidad con el artículo 11 de la Directiva 89/391/CEE, los trabajadores y sus representantes deben conservar el derecho a presentar propuestas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, incluidas medidas para hacer frente a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Recomendación 14

Inspecciones laborales

Los Estados miembros deben velar por que las autoridades de inspección laboral dispongan de las competencias, la formación, los conocimientos especializados, las herramientas y los

recursos adecuados para abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, también con vistas a detectar, evaluar, investigar y realizar un seguimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención y la lucha contra esos riesgos.

Recomendación 15

Educación y formación

Los Estados miembros deben elaborar programas de educación y formación relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo, permitiendo así que los directivos, los servicios de salud laboral y todos los profesionales de la salud laboral pertinentes reciban una formación adecuada, continua y multidisciplinar sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, incluidas su detección, evaluación, prevención y gestión, de modo que cuenten con los conocimientos especializados y las capacidades necesarios.

Recomendación 16

Los Estados miembros podrán establecer más medidas en favor de los trabajadores, incluidos mecanismos para aliviar la carga de la prueba, sin perjuicio de la seguridad jurídica y de la prevención de reclamaciones abusivas y manifiestamente infundadas.

Recomendación 17

Seguimiento y recopilación de datos

La Comisión, 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), debe llevar 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 propuesta de la Comisión.

Los Estados miembros deben velar por que se recopilen datos eficaces a efectos del seguimiento de las tendencias de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Los datos han de prepararse de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 y comunicarse periódicamente a las entidades contempladas en el párrafo primero.

Los Estados miembros deben promover la participación activa de las partes interesadas, en particular de los interlocutores sociales, en la recopilación y el seguimiento de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y la eficacia de las medidas subsiguientes a escala nacional.

Recomendación 18

Aplicación y cumplimiento

La propuesta debe disponer que la Comisión, los Estados miembros, sus autoridades nacionales competentes y los interlocutores sociales cooperen, compartan las mejores prácticas para desarrollar capacidades y garanticen una aplicación y un cumplimiento efectivos.

La propuesta debe disponer que los Estados miembros, también al aplicar la presente propuesta, adopten las medidas adecuadas, de conformidad con su legislación y sus prácticas nacionales, para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales, también a través de la negociación colectiva, y promover y mejorar el diálogo social.

Recomendación 19

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

La propuesta no debe constituir una justificación válida para la disminución del nivel de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

La propuesta no debe afectar a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas ni la prerrogativa de los interlocutores sociales de celebrar y aplicar convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.