



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 9 de octubre de 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De: Secretaría General del Consejo

A: Delegaciones

N.º doc. prec.: 13171/23

Asunto: Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo EPSCO en su sesión celebrada el 9 de octubre de 2023.

La salud mental y el trabajo precario**Conclusiones del Consejo****RECONOCIENDO QUE:**

1. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea fija como fin esencial la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
2. Los artículos 3 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea estipulan, respectivamente, el derecho a la integridad física y psíquica de la persona, y el derecho a condiciones de trabajo que respeten la salud, seguridad y dignidad de los trabajadores. El principio 5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales declara que «deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias». El principio 6 establece que «los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno» y el principio 10 reconoce que «los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo».
3. La Unión Europea y los Estados miembros están comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, en particular el objetivo 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, que establece como una de sus metas «proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios».
4. La Unión Europea y sus Estados miembros comparten los valores, principios y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con pleno empleo productivo y libremente elegido y trabajo digno para todos. La UE promueve los principios de sus convenios y declaraciones, como el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187), que consagran el principio y derecho fundamental de «un entorno de trabajo seguro y saludable», así como la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

5. La Directiva 89/391/CEE del Consejo, también denominada Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, dispone que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, lo que incluye de forma implícita los riesgos psicosociales. La Unión Europea también ha adoptado varios instrumentos jurídicos destinados a proteger a los trabajadores de riesgos específicos para la salud y la seguridad.
6. El Marco Estratégico de la UE en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 exige que se preste atención a los riesgos psicosociales en el trabajo y a la salud mental.
7. La Cumbre del Balance de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tuvo lugar en Estocolmo los días 15 y 16 de mayo de 2023, concluyó que es necesario seguir estudiando con mayor profundidad los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo.
8. Tras anunciarlo la presidenta en su discurso sobre el estado de la Unión el 14 de septiembre de 2022, la Comisión adoptó la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental el 7 de junio de 2023. La Comunicación contiene un capítulo dedicado a los riesgos psicosociales en el trabajo, en el que se anuncian varias iniciativas importantes para abordar estos riesgos¹.
9. El 27 de abril de 2023, el Comité Económico y Social Europeo aprobó un dictamen sobre trabajo precario y salud mental, en el que propone una serie de medidas a nivel de la UE sobre la prevención de riesgos psicosociales, así como legislar de manera particular sobre este tema.

CONSIDERANDO QUE:

10. La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona desarrolla sus capacidades, es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, está en condiciones de trabajar de forma productiva y fructífera y puede contribuir a su comunidad. Las condiciones de trabajo de calidad repercuten positivamente en la salud mental de los trabajadores.

¹ En este sentido, la Comisión ha anunciado una iniciativa emblemática consistente en una «revisión por pares de los enfoques legislativos y de ejecución para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo en los Estados miembros con vistas a presentar una iniciativa a nivel de la UE sobre los riesgos psicosociales a medio plazo, en función de sus resultados y de las aportaciones de los interlocutores sociales».

11. La salud mental es un componente vital del bienestar de las personas, y la mala salud mental supone también costes económicos y repercusiones en el mercado laboral. El informe «Panorama de la Salud: Europa 2018» resaltó que los problemas de salud mental afectan a aproximadamente 84 millones de personas en toda la UE, y el coste total derivado de ellos asciende a más del 4 % del PIB (600 000 millones EUR) en los países de la UE.
12. La salud mental se vincula de muchas maneras a diferentes variables, parámetros, dimensiones y condiciones de vida, incluido el trabajo. Salud mental y trabajo están estrechamente interrelacionados: los riesgos psicosociales en el trabajo que se manifiestan, por ejemplo, en forma de estrés pueden afectar a la salud mental y, a la inversa, la salud mental es un aspecto fundamental en la capacidad, la competitividad y la productividad laborales. El desempleo también puede suponer un riesgo para la salud mental. Las diferentes partes interesadas pueden tomar medidas atendiendo a sus respectivas funciones para mejorar la salud mental en el trabajo.
13. La «Encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo. Salud y seguridad en el trabajo con posterioridad a la pandemia. Eurobarómetro Flash» muestra que, como resultado de la pandemia de COVID-19, ha aumentado la exposición a determinados factores de riesgo vinculados con el estrés y los trastornos mentales².
14. El mundo del trabajo está cambiando rápidamente. La digitalización, la robotización y el uso de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, pueden ser ventajosos en lo que se refiere al acceso al mercado laboral, a unas mejores condiciones de trabajo y a un aumento de la productividad; sin embargo, plantean algunos retos respecto a la remodelación de los mercados laborales, la demanda de capacidades y la aparición de riesgos de exclusión digital. También es importante ser conscientes de sus posibles repercusiones negativas en las condiciones de trabajo, como en el caso del estrés tecnológico, y hay que estar preparados para afrontar esta cuestión adecuadamente.

² Según datos de la EU-OSHA, el 27 % de la mano de obra de la Unión Europea afirma que el trabajo provoca o agrava problemas como el estrés, la depresión y la ansiedad, y en toda la UE más de cuatro de cada diez trabajadores afirman que su estrés laboral ha aumentado como consecuencia de la pandemia de COVID-19. En este contexto, el 27 % de la mano de obra de la UE entrevistada afirma haber sufrido estrés, depresión o ansiedad entre abril de 2021 y abril de 2022. Fuente: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. El empleo precario es el empleo que está mal pagado, no es seguro, no está protegido y no puede mantener un hogar³. El trabajo precario tiene que ver con los derechos laborales, el contenido del trabajo, la organización del trabajo, las relaciones y las condiciones laborales, así como con la salud y seguridad en el trabajo (incluidos los factores psicosociales).
16. Los datos científicos muestran que las condiciones de trabajo precarias generan respuestas negativas al estrés, lo que puede dar lugar a trastornos como la ansiedad y la depresión.
17. La prevalencia del trabajo precario varía y su incidencia es distinta según variables de vulnerabilidad personal o social. Asimismo, los determinantes de la salud mental interactúan con las desigualdades existentes en la sociedad, lo que expone más a unas personas que a otras a un mayor riesgo de deterioro de la salud mental. Cuando la discriminación (por motivos de género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual), la violencia y el odio son causa de deterioro de la salud mental, la promoción de la igualdad en nuestras sociedades es una importante herramienta de prevención.
18. Según datos de la EU-OSHA, un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres afirma tener problemas de salud mental causados por el trabajo o empeorados por este⁴. Esto puede explicarse por factores como el predominio de mujeres en trabajos precarios, la existencia de riesgos que suelen afectar a las mujeres más que a los hombres –como el acoso o la violencia sexual– o que la carga y el impacto de las responsabilidades en materia de prestación de cuidados suelen ser mayores para las mujeres.

³ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Por ejemplo, el 30 % de las mujeres encuestadas declara haber experimentado estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo entre abril de 2021 y abril de 2022, en comparación con el 25 % de los hombres. Además, la pandemia aumentó las responsabilidades en materia de prestación de cuidados simultaneadas con el empleo, lo que supuso el doble de trabajo (Fuente: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Esto tuvo un efecto desproporcionado en las mujeres, con repercusiones negativas para su salud mental al asumir ellas las responsabilidades de prestación de cuidados.

19. Los estudios y fuentes existentes no se han centrado lo suficiente en seguir la información relativa a la calidad del empleo y sus repercusiones en la salud y la calidad de vida. Son necesarias más estadísticas sobre la prevalencia de los problemas de salud mental en el trabajo y un seguimiento periódico de las condiciones psicosociales en el trabajo, así como estudios sobre factores organizativos y características de entornos de trabajo que promueven el bienestar.
20. La aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación nacional y de la UE vigente es esencial para afrontar los riesgos psicosociales en el trabajo. Un enfoque sistemático de la gestión de riesgos por parte del empleador contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, que también debería centrarse, en concreto, en el trabajo precario.
21. Deberían realizarse más esfuerzos para garantizar el acceso a una asistencia sanitaria asequible, por medio de un número suficiente de profesionales en el sector de la salud mental y el uso de la telemedicina u otras herramientas y recursos.
22. Las presentes Conclusiones se basan en los trabajos anteriores y en los compromisos políticos del Consejo Europeo, el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión, así como en el trabajo de otras partes interesadas pertinentes, incluidos los documentos que se indican en el anexo.

EL CONSEJO INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, A:

23. ANALIZAR con más detalle las implicaciones jurídicas y prácticas de nuevas formas de trabajo y de organización de este, en concreto en aquellas situaciones en las que el empleador y sus responsabilidades no estén claramente definidas, tales como grupos de empresas y relaciones de empleo multipartitas –como el empleo a través de empresas de trabajo temporal, el trabajo esporádico o la subcontratación–.

24. PROMOVER políticas de empleo de calidad para combatir la precariedad en todo tipo de lugares de trabajo y abordar asuntos como la inseguridad laboral, que tienen relación, entre otras cosas, con determinados tipos de contratos de trabajo (como contratos involuntarios temporales o a tiempo parcial), así como con salarios inadecuados o con la dificultad para ejercer derechos laborales y otros factores organizativos en el trabajo que pueden contribuir a la precariedad.
25. FOMENTAR políticas que pongan a disposición de los trabajadores y sus representantes herramientas como formación y campañas de educación, asistencia jurídica o plataformas de diálogo, con el fin de reforzar su papel y favorecer el diálogo social como recurso contra la precariedad.
- 25 bis. PROMOVER, en línea con las prácticas nacionales, un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito –en particular la negociación colectiva– para abordar la salud mental y el trabajo precario, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el Refuerzo del Diálogo Social en la Unión Europea.
26. GARANTIZAR la aplicación y ejecución efectivas de la legislación nacional y de la UE vigente, para garantizar un trabajo digno, salvaguardar la seguridad y la salud en el trabajo y promover la igualdad de trato y la no discriminación para todos los trabajadores.
27. REFORZAR los sistemas públicos destinados a salvaguardar la salud mental en el trabajo, por ejemplo dotándolos de más recursos –incluidos recursos humanos con cualificaciones superiores, en especial a través del perfeccionamiento y el reciclaje profesionales–. Fomentar, cuando proceda, las sinergias entre la salud y la seguridad en el trabajo y la salud pública.
28. APOYAR la investigación sobre la salud mental en el trabajo con un enfoque preventivo, es decir, centrado en las consecuencias, positivas o negativas, de las condiciones laborales en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

29. GARANTIZAR, de conformidad con las prácticas nacionales, la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, en particular en lo que se refiere a la salud mental, en función de los riesgos relativos a su seguridad y a su salud en el trabajo, y promover la coordinación con los servicios de salud pública, prestando especial atención a los sectores asociados con las condiciones de trabajo precarias y los sectores que prestan servicios esenciales, como los profesionales sanitarios, los profesores y los agricultores⁵.
30. AUMENTAR LOS ESFUERZOS destinados a apoyar la contratación de trabajadores con enfermedades o trastornos mentales y a promover los programas voluntarios de intervención temprana, adaptación laboral y apoyo a los trabajadores cuando se acojan a un permiso por problemas de salud mental y cuando vuelvan al trabajo, permitiéndoles una reincorporación flexible y gradual a la mano de obra, acorde con su capacidad para trabajar, y ayudando a prevenir y a acortar las bajas por enfermedad relacionada con la salud mental. En este contexto, es importante abordar el estigma de los problemas de salud mental.
31. GARANTIZAR que los empleadores incluyan, de manera adecuada y eficaz, la gestión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y las consiguientes medidas.
32. APOYAR, de conformidad con las prácticas nacionales, a los trabajadores autónomos y a las pymes a la hora de abordar los retos relacionados con la gestión de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

⁵ De un análisis de la «Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo» que cubre el período entre 1995 y 2015 se desprende que ha habido un aumento general de los factores de estrés en el lugar de trabajo (p. ej., un nivel bajo de control y de recompensas en el trabajo), con un incremento especialmente pronunciado en el caso de las personas con empleos poco cualificados. Los trabajadores en condiciones laborales precarias –lo que incluye empleo de baja calidad, inseguridad laboral, deficiencia de ingresos y, en general, falta de protección adecuada en términos de seguridad y salud en el trabajo– suelen correr un riesgo desproporcionado de mala salud. (Fuente: Rigó, M. *et al.*: «Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey» [¿Aumento del estrés laboral? Análisis comparativo de las tendencias de los factores de estrés laboral a partir de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, traducción no oficial].

33. **PROMOVER** las iniciativas y campañas de formación y sensibilización sobre salud mental en el lugar de trabajo y sobre las repercusiones de las condiciones de trabajo precarias en la salud mental. Promover la inclusión de contenido relacionado con la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo en programas de formación para profesionales de recursos humanos, directivos y personal.
- 33 *bis.* **PROMOVER** políticas de apoyo a la salud mental de los trabajadores jóvenes en su integración en el mercado laboral, en línea con las prácticas nacionales.
34. **REFORZAR** la supervisión y orientación de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo mediante la acción de las inspecciones de trabajo u otros organismos competentes en los Estados miembros, de conformidad con sus prácticas nacionales. En este contexto, promover una formación adecuada para los inspectores de trabajo.
35. **PROMOVER** el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores, en especial las normativas nacionales vigentes en el ámbito del tiempo de trabajo, y favorecer políticas para reconciliar la vida profesional, personal y familiar, con el fin de fomentar una mayor protección de la salud mental.

EL CONSEJO INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A:

36. **GARANTIZAR** que los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que pueden influir en la salud mental se tengan en cuenta a la hora de hacer un seguimiento de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.
37. **REFLEXIONAR** sobre una política adecuada para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo basada en las obligaciones jurídicas establecidas en la Directiva Marco 89/391/CEE, adaptada a las nuevas realidades que afectan al mundo laboral y que prestan especial atención a sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores, a avanzar en las medidas contempladas en la Comunicación de la Comisión sobre un enfoque global de la salud mental.

38. TENER EN CUENTA la diversidad de la población europea a la hora de diseñar las iniciativas de política laboral, con el fin de fomentar la protección adecuada de aquellas personas en situación vulnerable cuya salud mental esté expuesta a riesgos.
39. TENER EN CUENTA el derecho a la desconexión como medida que contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, tomando en consideración las negociaciones en curso de los interlocutores sociales intersectoriales de la UE en lo referente al teletrabajo y al derecho a la desconexión.
40. FOMENTAR la coordinación de los esfuerzos de los Estados miembros a la hora de aplicar **iniciativas** nacionales sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, el desarrollo de herramientas y orientaciones y la mejora del intercambio de buenas prácticas con el apoyo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y sus redes de expertos.
41. IDENTIFICAR, ANALIZAR Y EVALUAR las formas más comunes de empleo precario por medio del seguimiento sistemático del empleo precario, y evaluar la eficacia y equidad de las políticas e intervenciones aplicadas a partir de las estadísticas y los datos de Eurostat, EU-OSHA y Eurofound.
42. MEJORAR la información sobre la prevalencia de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, recopilando información actualizada sobre las condiciones de trabajo que repercuten negativamente en la salud mental, así como sus efectos concretos, desglosada por sexo y otros factores pertinentes, con el fin de permitir el seguimiento de la aplicación de las políticas que mejoran la salud mental.

EL CONSEJO INVITA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, A NIVEL DE LA UE Y DE LOS ESTADOS MIEMBROS, DE CONFORMIDAD CON LAS PRÁCTICAS NACIONALES Y RESPETANDO PLENAMENTE SUS MANDATOS Y SU AUTONOMÍA, A:

43. SEGUIR PARTICIPANDO en el diálogo social, a todos los niveles, para abordar la mejora de las condiciones de trabajo que repercuten negativamente en la salud mental, en concreto aquellas que son características de trabajos precarios.

44. SEGUIR SENSIBILIZANDO a los empleadores de asuntos como la importancia de gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo para evitar las posibles consecuencias negativas en la salud mental, la importancia de reconocer las señales tempranas de estrés psicológico para que los empleadores puedan tomar medidas preventivas adecuadas según corresponda y las ventajas de promover la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.
45. RECORDAR a los empleadores que incorporen de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en su evaluación de riesgos e incluyan la salud mental en la vigilancia de la salud de los trabajadores, con el fin de identificar y mejorar las condiciones de trabajo que son potencialmente dañinas para la salud.
46. SEGUIR PROMOVRIENDO intervenciones en los lugares de trabajo para promover el bienestar psicosocial y una buena salud mental en el trabajo, en especial cambios organizativos que afecten a las condiciones de trabajo, como intervenciones en la organización del tiempo de trabajo, en lugar de intervenciones centradas en personas concretas. Dichas intervenciones deben centrarse en la creación de entornos favorables y prácticas que protejan la salud mental de los trabajadores.
47. SEGUIR FOMENTANDO enfoques proactivos de la digitalización y el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones que tengan repercusiones positivas en las condiciones de trabajo, y seguir minimizando las negativas, por medio de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. Esto puede incluir la aplicación de medidas que promuevan el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, reduzcan la presión de la carga de trabajo, minimicen el aislamiento social y ofrezcan el apoyo necesario a los trabajadores para hacer frente a los retos que plantean la tecnología y el trabajo a distancia.
48. REFORZAR el papel del diálogo social y la negociación colectiva en la mejora de la identificación, prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y en la lucha contra la discriminación, la violencia psicológica, el acoso y el acoso sexual.
49. APOYAR la inclusión de la perspectiva de género con respecto a las condiciones de trabajo en todos los sectores y en todo tipo de lugares de trabajo, evaluando las consecuencias desiguales en la salud mental de hombres y mujeres.

REFERENCIAS

Derecho primario de la UE

1. Unión Europea: Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:es:PDF>
2. Unión Europea: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo

1. Parlamento Europeo y Consejo: Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - ES - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32003L0088)
2. Parlamento Europeo y Consejo: Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. Parlamento Europeo y Consejo: Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. Parlamento Europeo y Consejo: Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>
5. Parlamento Europeo y Consejo: Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. Parlamento Europeo y Consejo: Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Consejo de la Unión Europea

1. Consejo de la Unión Europea: Conclusiones del Consejo sobre el teletrabajo, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. Consejo de la Unión Europea: Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. Consejo de la Unión Europea: Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. Consejo de la Unión Europea: Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - ES - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. Consejo de la Unión Europea: Conclusiones del Consejo «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. Consejo de la Unión Europea: Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el Refuerzo del Diálogo Social en la Unión Europea, 12 de junio de 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/es/pdf>

Comisión

1. Comisión Europea: conferencia temática, Promoting mental health and well-being in workplaces [Promover la salud mental y el bienestar en los lugares de trabajo, traducción no oficial], 2011.
2. Comisión Europea: Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>
3. Comisión Europea: Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions [Conclusiones de la Cumbre del Balance de Seguridad y Salud en el Trabajo, traducción no oficial], 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. Comisión Europea: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un enfoque global de la salud mental, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0298>
5. OCDE/UE: Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle [Panorama de la Salud: Europa 2018. Estado de la salud en el ciclo de la UE, traducción no oficial], Publicaciones de la OCDE, París, 2018. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Parlamento Europeo

1. Parlamento Europeo: Condiciones laborales y empleo precario, 2017. [Textos aprobados – Condiciones laborales y empleo precario – Martes 4 de julio de 2017 \(europa.eu\)](#)
2. Parlamento Europeo: Salud mental en el mundo laboral digital, 2022. [Textos aprobados – Salud mental en el mundo laboral digital – Martes, 5 de julio de 2022 \(europa.eu\)](#)

Comité Económico y Social Europeo (CESE)

1. Comité Económico y Social Europeo (CESE): Trabajo precario y salud mental (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española), 2023. <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/precariou-work-and-mental-health>
2. Comité Económico y Social Europeo (CESE): El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia francesa), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Varios

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, OIT, 2012.
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (C 155), 1981. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312300
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (C 187), 2006. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312332
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), 2011. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190), 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, OIT, 2019.
7. Organización Mundial de la Salud: Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Resumen ejecutivo, OMS, Ginebra, 2022. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
8. Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT): Mental health at work: Policy brief [Salud mental en el trabajo: reseña normativa, traducción no oficial], OMS-OIT, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. Naciones Unidas: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
10. Organización Mundial de la Salud: Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2006.
11. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE): A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health [Una nueva referencia para los sistemas de salud mental: abordar los costes sociales y económicos de la mala salud mental, traducción no oficial], Estudios de Política Sanitaria de la OCDE, Publicaciones de la OCDE, París, 2021. <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy [Recomendación del Consejo sobre políticas integradas en materia de salud mental, capacidades y trabajo, traducción no oficial], OCDE, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org) https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE): Measuring Population Mental Health [La medición de la salud mental de la población, traducción no oficial], Publicaciones de la OCDE, París, 2023. <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. Leka, S. y Cox, T. (eds.): PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives [PRIMA-EF: Orientaciones sobre el marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales. Un recurso para los empresarios y los representantes de los trabajadores, traducción no oficial], serie Protecting Workers' Health, OMS, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. European Network for Workplace Health Promotion: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing [Declaración de Edimburgo sobre la promoción de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, traducción no oficial], 2010.
16. Sobocki, P. *et al.*: «Cost of depression in Europe» [El coste de la depresión en Europa, traducción no oficial], *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2006, 9 (2), pp. 87-98.

17. Jain, A. *et al.*: «The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe» [Las repercusiones de la legislación nacional sobre riesgos psicosociales en los planes de acción de las empresas, las condiciones psicosociales de trabajo y el estrés laboral de los trabajadores en Europa, traducción no oficial], *Social Science & Medicine*, 2022, vol. 302, 114987.
18. Benach, J. *et al.*: «Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health» [El empleo precario: comprender un nuevo determinante social de la salud, traducción no oficial], *Annual review of public health*, 2014, 35, pp. 229-253.
19. Eurofound: Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021, recopilación de datos, 2.ª edición, UK Data Service, 2023. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: OSH Pulse - Occupational Safety and Health in Post-Pandemic Workplaces - Flash Eurobarometer [Encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo. Salud y seguridad en el trabajo con posterioridad a la pandemia. Eurobarómetro Flash, traducción no oficial], 2022. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales, España, 2023. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. Gobierno de España: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas, 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. Blomqvist, S. *et al.*: «Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population» [Inseguridad laboral percibida y riesgo e intentos de suicidio: un estudio de hombres y mujeres en la población activa sueca, traducción no oficial], *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2022, 48 (4), pp. 293-301.
24. Eurofound: New forms of employment: 2020 update [Nuevas formas de empleo: actualización de 2020, traducción no oficial], serie New forms of employment, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020.
25. Eurofound: Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper [Cambios en los mercados laborales. Cómo evitar la inadecuación entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición. Documento de referencia, traducción no oficial], Eurofund, Dublín, 2023.
26. Rigó, M. *et al.*: «Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey» [¿Aumento del estrés laboral? Análisis comparativo de las tendencias de los factores de estrés laboral a partir de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, traducción no oficial], *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2021, vol 94, pp. 459-474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>