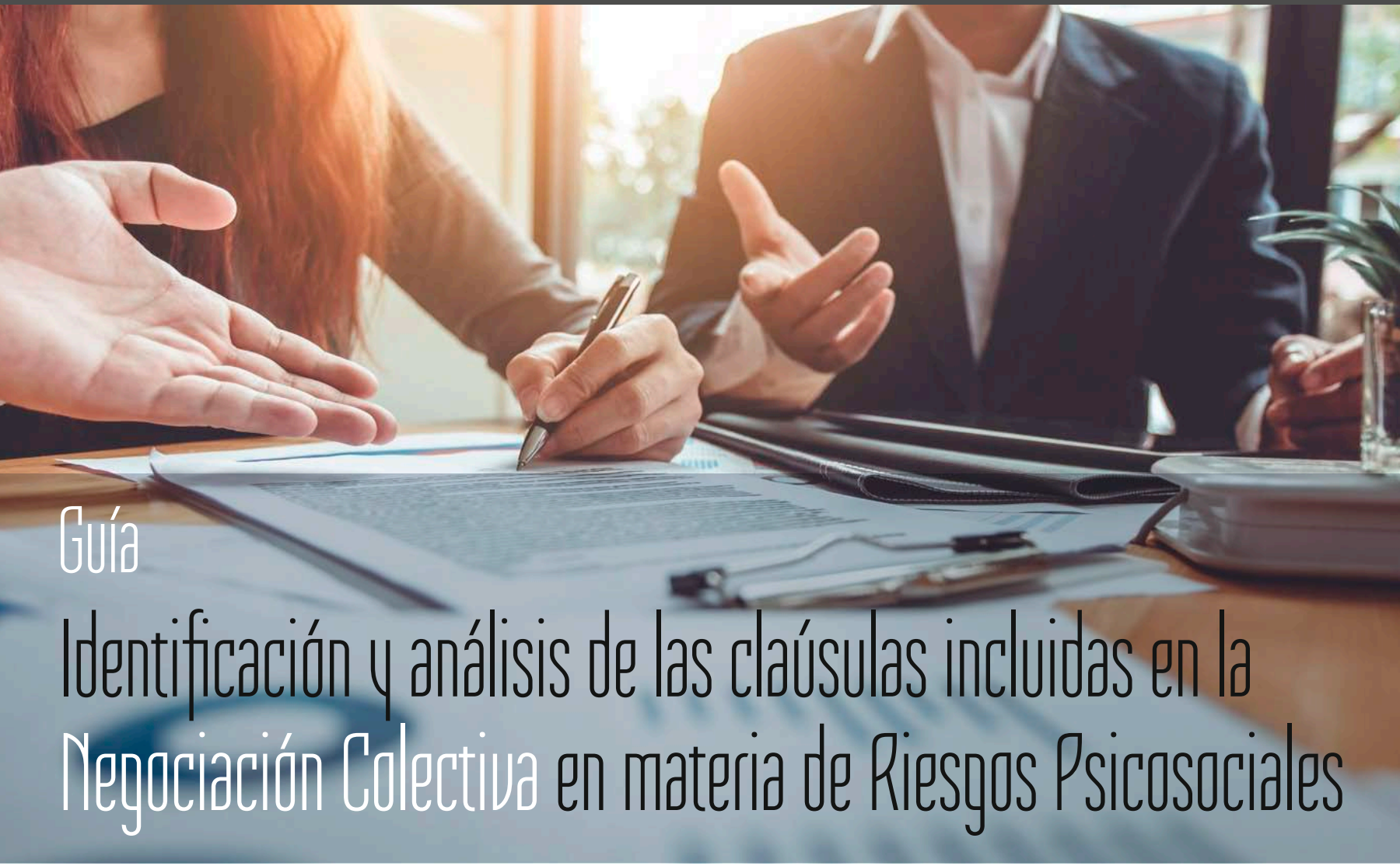

Guía

Identificación y análisis de las claúsulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales

FINANCIADO POR: AI2017-0001

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

UGT

Guía

Identificación y análisis de las claúsulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L. 95 319 11 02

Depósito Legal: M-40993-2018

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

Guía

Identificación y análisis de las claúsulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales

José Antonio Fernández Avilés
Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales
Elaborado por la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC

Índice

Abreviaturas: 9

1. Balance general del estado actual de la NEG. colectiva en materia de riesgos psicosociales 11
- **1.1 Posibilidades de negociación que permite el marco legislativo** 11
- **1.2 Apreciaciones generales sobre el estado de la negociación colectiva española en la materia** 20

2. Estado de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales y modelos más novedosos y avanzados 27
- **2.1 Política preventiva en riesgos psicosociales** 29
- **2.2 Factores y riesgos psicosociales** 41
- **2.3 Evaluación de riesgos psicosocial** 58
- **2.4 Los riesgos psicosociales en la planificacion de la actividad preventiva** 67
- **2.5 Información y formación a los trabajadores** 80
- **2.6 Vigilancia de la salud psicosocial en la empresa** 86
- **2.7 Protección de trabajadores especialmente sensibles desde un punto de vista psicosocial** 90
- **2.8 Obligaciones de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales** 100
- **2.9. Actuación de los servicios de prevención y riesgos psicosociales** 109
- **2.10. Consulta y participación de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales** 118
- **2.11 Régimen disciplinario: tipificación de infracciones y sanciones aparejadas** 126
- **2.12 Protocolos de actuación, medidas de tratamiento y apoyo a la víctimas** 134

3. Posibilidades de desarrollo para la negociacion colectiva sobre los riesgos psicosociales 149

Bibliografía 160

A

Abreviaturas

ABREVIATURAS:

AAPP: Administraciones Públicas
art.: Artículo
arts.: Artículos
BO: Boletín Oficial
BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
BOE: Boletín Oficial del Estado
CA: Comunidad Autónoma
CC: Convenio/s Colectivo/s
CE: Constitución Española
CEC: Comisión Ejecutiva Confederal
CSS: Comité/s de Seguridad y Salud
DO: Diario Oficial
DP: Delegado/a/s de Prevención
E. de M.: Exposición de Motivos
EP: Enfermedad Profesional
ET o LET: Estatuto de los Trabajadores
ETT: Empresa/s de Trabajo Temporal
INSST: Instituto Nacional de Seguridad, Salud en el Trabajo
INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
IT: Incapacidad temporal
ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social
TRLISOS: Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
NTP: Nota Técnica de Prevención
ORPS: Observatorio de Riesgos Psicosociales
RSC: Responsabilidad Social Corporativa
RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención
SP: Servicio/s de Prevención
SPA: Servicio/s de Prevención Ajeno
SPP: Servicio/s de Prevención Propio

1

Balance general del estado actual de la negociación colectiva en materia de Riesgos Psicosociales

1. BALANCE GENERAL DEL ESTADO ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1.1. Posibilidades de negociación que permite el marco legislativo

Hace más de 20 años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con motivo de la trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. De esta Ley se deriva un conjunto, muy diverso, de normas que regulan muchos de los aspectos o circunstancias que podrían ocasionar daños en la salud de los trabajadores por el mero hecho de realizar su trabajo. De entre este conjunto de normas, no hay ninguna que regule específicamente a los riesgos psicosociales. Ahora bien, aunque la LPRL se haya calificado de norma "*tradicionalista, centrada en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes*"[1], todos sus preceptos son de aplicación a la prevención de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores.

Por otra parte, la LPRL contiene multitud de remisiones a la negociación colectiva. En su Exposición de Motivos se incluye, como principio de la misma, la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Posteriormente, en el art. 1 se establece que el marco normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales, se conforma tanto por la propia Ley como por "*sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito*". Es decir, tanto la Ley como los convenios colectivos (CC) que regulen la materia, serán fuente de regulación de la misma. Pero eso sí, según el art. 3 LET, el convenio colectivo (CC) se encuentra tras las normas legales y reglamentarias del Estado como fuente del Derecho del Trabajo. De ahí que la LPRL actúe como derecho mínimo indisponible, pudiendo ser ampliada o complementada por el CC. Esta función suplementaria del CC se asigna por el art. 2.2 LPRL y es clave para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, debido a la falta legislativa en este ámbito. Además, el art. 12 regula la participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

1 MOLINA NAVARRETE, C.: *"La cultura de la prevención en el siglo XXI: Panorámica europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT"*, ponencia elaborada para el Congreso Iberoamericano del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2008, p. 34 y ss.

Por otra parte, el art. 82.2 LET reconoce a los CC la posibilidad de regular las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran indudablemente aquellas que podrían llegar a generar riesgos psicosociales. El art. 85.1 LET también prescribe que los CC "*podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo*". El motivo principal es conseguir atenuar las consecuencias negativas que la posible falta de interés por regular esta materia por parte del legislador tenga en términos de riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La característica principal de la negociación colectiva es sin duda su capacidad de adaptación a la realidad cotidiana de las empresas o sectores. Ello determina que la propia negociación colectiva sea un instrumento permeable a todos los elementos que inciden transversalmente en el desarrollo de las relaciones laborales. Los CC se convierten así en "*receptores naturales de las influencias que en el día a día de la actividad productiva se proyectan desde ámbitos muy diversos, jurídicos laborales o no, y que emanan directamente de las preocupaciones y necesidades sociales*"[2]. En definitiva, el CC es la herramienta clave para adaptar las condiciones relativas a la prevención de riesgos laborales, en este caso psicosociales, a las características del sector o empresa en el que se vaya a aplicar, ya que los implicados en su negociación son los que mejor conocen los posibles riesgos presentes en el entorno laboral, y consecuentemente las necesidades reales en materia preventiva.

Pasando a comentar los acuerdos alcanzados, en el plano institucional europeo, a través de la negociación colectiva en la materia, puede señalarse que los interlocutores sociales a escala europea muestran un cierto interés en la regulación de los riesgos psicosociales. Así se demuestra en el *Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral* incorporado al ordenamiento jurídico español mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005, y el *Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo*, incorporado al ordenamiento jurídico español a través el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2008.

El *Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral*, fue firmado por los interlocutores sociales a nivel europeo en octubre de 2004. Pretende dotar de un marco adecuado, tanto a empresarios como a trabajadores, para identificar, prevenir y actuar respecto de los problemas generados por el estrés laboral en el ámbito del trabajo. En él se declara que todos los lugares de trabajo pueden verse afectados por el estrés laboral, independientemente del tamaño de la empresa, actividad, tipo de trabajador, tipo de contrato o relación laboral, y que esto debe conocerse a través de

2 SAN MARTÍN MAZZUCCONI C.: *"El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas"*, Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, Madrid, 2010, p. 8.

la preceptiva evaluación de riesgos psicosociales. El Acuerdo pone el foco de atención sobre el estrés laboral tanto para empresarios como para los trabajadores reclamando medidas de actuación sobre el mismo. Pretende que se incremente la sensibilización frente a este riesgo psicosocial entre todos los implicados (empresarios, trabajadores y sus representantes) mostrando que su origen es multicausal se hace necesaria una correcta identificación del problema, mediante una metodología científica y técnicamente apropiada, la cual podría analizar la organización del trabajo, los procesos productivos, las condiciones y el entorno de trabajo y la comunicación en la organización productiva. El Acuerdo establece que es posible abordar el estrés laboral mediante una evaluación general de riesgos o mediante políticas específicas, por ejemplo, con medidas de mejora de la organización del trabajo o de la comunicación, así como formación e información tanto a directivos como a los trabajadores.

El *Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo*, igual que en el caso anterior, fue firmado por los agentes sociales a nivel de la Unión Europea en el año 2007. Condena toda forma de acoso y violencia en el ámbito laboral e insta a los empresarios a proteger a los trabajadores frente a estos riesgos psicosociales. El Acuerdo pretende llegar a ser un marco dirigido a prevenir y gestionar los problemas de intimidación, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Reconoce que los problemas de acoso y violencia laboral pueden surgir en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, sin embargo, se evidencia que existen sectores donde se presenta más riesgo de que surjan. El mismo indica a las empresas que deben implementar políticas de tolerancia cero frente a estas conductas y comportamientos, así como que desarrollen procedimientos para tratar tanto la violencia laboral como el acoso.

Los Acuerdos Marco no disponen de eficacia jurídica directa e inmediata pues tan sólo obligan a los sujetos negociadores a promover su inclusión en la negociación colectiva dentro de cada Estado miembro. No obstante, bien pueden ser tenidos en cuenta, como criterios interpretativos a la hora de tomar decisiones sobre casos judiciales relativos a estas materias. Es criticable la falta de mecanismos de los firmantes de los AINC, que incorporan los Acuerdos Marco Europeos, para cumplir con el compromiso comunitario de incluir estas cuestiones en la negociación colectiva.

En el ámbito nacional, la participación institucional en prevención de riesgos laborales, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se hace a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajando en el plano de la formulación de las políticas preventivas públicas. La CNSST está integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas

y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma.

Es también muy relevante la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, aprobada en Consejo de Ministros en 2015, habiendo sido consensuada previamente por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales, en la cual se resalta que el papel de los representantes de los trabajadores que es de vital importancia en la negociación colectiva de los riesgos psicosociales, ya que incorpora como objetivo cuarto: "*Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo*".

Aunque a nivel institucional sí que se manifiesta un dialogo social sobre los riesgos psicosociales, se encuentran mayores dificultades a la hora de la inclusión de cláusulas convencionales dirigidas a conseguir una auténtica política preventiva frente a los riesgos psicosociales en la negociación de los CC, tanto en el ámbito sectorial como de empresa.

La duración temporal del CC favorece una protección actualizada de la seguridad y salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas[3] e incluso a la aparición de nuevos riesgos, como, por ejemplo, las nuevas enfermedades derivadas de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados[4].

Aunque la LPRL y su normativa de desarrollo sea derecho mínimo indisponible, debido a las últimas reformas laborales, las condiciones de trabajo en general han empeorado notablemente (tipo de contratación, salarios, tiempos de trabajo, etc.) lo que también ha tenido reflejo en los CC. Esto tiene una influencia en los aspectos preventivos debido a la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Sobre este punto, es preciso aclarar que la materia preventiva está excluida de la prioridad de aplicar el CC de empresa sobre el CC sectorial [lectura combinada de los arts. 84.2 g) y 83.2 LET] y además la inaplicación o descuelgue del CC no

3 GETE CASTRILLO, P.: *"El papel de la negociación colectiva en la prevención de los riesgos laborales"*, Relaciones laborales, vol. I, 1997, p. 373.

4 MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *"La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva"*, Aranzadi, 2004, p. 18.

se prevé para la materia preventiva (art. 82.3 LET)[5]. Pero no es menos cierto que el deterioro de las condiciones de trabajo ha afectado a la salud psicosocial de los trabajadores[6].

Los riesgos psicosociales, definidos como "*aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo*"[7], están cada vez más presentes en nuestro tejido empresarial. En realidad, no existe un catálogo cerrado de factores de riesgo y riesgos psicosociales, aunque son fácilmente identificables, como, por ejemplo, el estrés, la violencia, el acoso, ya sea moral, sexual o discriminatorio, el síndrome del trabajador quemado o *burn out*, etc.

En el contexto de una economía en la que cada día gana terreno el sector servicios, la mayor utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en los entornos laborales, la inestabilidad y la precarización del empleo derivados de las últimas reformas laborales, la inmediatez en las tareas, los plazos de entrega cada vez más ajustados (*just in time*), etc., hacen que los riesgos psicosociales tengan una alta incidencia entre la población trabajadora. Así lo demuestran las Estadísticas de Accidentes Laborales. Según datos definitivos en 2017, 214 personas fallecieron durante su jornada laboral por infartos o derrames cerebrales, patologías que también están asociadas a los riesgos psicosociales.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación están transformando el mundo del trabajo. Están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios que se están implantando progresivamente en las empresas, a los que los trabajadores se están adaptando. Esto genera de manera inequívoca la aparición de nuevos riesgos, en concreto psicosociales, para los trabajadores. Riesgos que pueden estar en el origen de ciertas patologías.

5 FERNÁNDEZ AVILÉS J. A., *et altri: "La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL"*, UGT, 2015, p. 24

6 Vid. MORENO-JIMÉNEZ B., *et altri: "Estrés por deterioro de las condiciones de trabajo"*, UGT, 2016, p. 24.

7 PÉREZ BILBAO, J., *et altri: "NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012, p.1.

Según todo lo antevisto, resulta crucial la negociación colectiva en esta materia. Un problema generalizado de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales, y que se pondrá de manifiesto a lo largo de esta Guía, es que los CC suelen "clonar" los preceptos legislativos, sin aportar nada nuevo. Por el contrario en materia de riesgos psicosociales, al no haber una legislación específica de los mismos, esto no hay posibilidad de que suceda[8].

La falta de regulación legislativa en materia de riesgos psicosociales debe ser suplida por la negociación colectiva entre los agentes sociales, ya sea a nivel institucional, sectorial o empresarial. El papel de los representantes de los trabajadores es clave. Tanto los delegados de prevención (DP) como el Comité de Seguridad y Salud (CSS), son los órganos previstos en la LPRL para la participación en la empresa, en materia de seguridad y salud laboral, a los que les atribuye funciones y competencias para ello, las cuales pueden verse ampliadas mediante la negociación colectiva. Ahora bien, su actuación se limita a la participación, no llegando a niveles de "codecisión" o "cogestión" en la materia[9].

Como decimos, el CC tiene la facultad de regular ampliamente el tratamiento de los riesgos psicosociales. Algunas cuestiones que, a modo de ejemplo, podrían incluirse en los CC podrían ser: la identificación de los factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación, el método de evaluación de riesgos psicosociales, la periodicidad o los casos en los que se requiere una re-evaluación, la concreción de medidas organizativas que generen un buen clima psicosocial, la concreción de medidas preventivas, la elaboración de protocolos contra el estrés laboral, violencia laboral o cualquier tipo de acoso, el diseño de protocolos de vigilancia de la salud en los que se tenga en cuenta el aspecto psicosocial, superando así la práctica de los reconocimientos médicos tan sólo generales.

Sobre los derechos de participación y consulta de los trabajadores hay que resaltar que, mediante la negociación a través del CC, existe la posibilidad de ampliación tanto del crédito horario de los DP, como de las competencias y facultades de los DP y del CSS. Es posible la creación de órganos o comisiones específicas para tratar los riesgos psicosociales, en las que participen tanto representantes de la parte empresarial como de los trabajadores.

8 FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *"El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española"*, Boletín informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, n. 25, 2016, p. 4.

9 FERNÁNDEZ AVILÉS J. A., *et altri: "La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL"*, UGT, 2015, p.21.

Honestamente, debemos de reconocer que su labor no es fácil en este ámbito, ya que la prevención de riesgos laborales, por desgracia, se contempla más como un objetivo formal y burocrático, buscando evitar la sanción, en lugar de conseguir una integración efectiva de la misma en la actividad empresarial. Las características de la estructura de nuestro mercado de trabajo, aquejado de una alta tasa de temporalidad y parcialidad, así como un tejido productivo empresarial donde se recurre con mayor frecuencia a la externalización productiva, con un gran número de pequeñas y muy pequeñas empresas, son factores que dificultan la negociación colectiva en la materia.

Desde UGT seguimos defendiendo que el esfuerzo en prevención de riesgos laborales, también en relación a los riesgos psicosociales, no es un coste sino una inversión. La falta de inversión en prevención, incluida la relativa a los riesgos psicosociales, tiene consecuencias negativas tanto para las empresas como para los trabajadores. Las empresas en las que no se gestionan correctamente los riesgos psicosociales seguramente tengan que afrontar una mayor conflictividad entre su personal, baja de productividad, alta rotación de personal o un mayor número de bajas laborales. Por el contrario, un buen clima psicosocial favorece una mayor implicación de los trabajadores, mejora de la calidad del trabajo, así como las relaciones laborales y sociales en la empresa.

Es necesario recordar que el coste de la no prevención de los riesgos psicosociales en el seno de las empresas se externaliza hacia el Sistema Público de Salud, ya que las patologías asociadas a este tipo de riesgos no están consideradas como contingencias profesionales, con lo que su tratamiento y todos los costes asociados, en lugar de ser normalmente asumidos por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, se derivan al sistema público sanitario y se tratan como contingencias comunes en el sistema de Seguridad Social. Una parte de dichos costes deberán ser asumidos por las propias empresas que no han llevado a cabo la preceptiva prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, se trataría de recargos de prestaciones de Seguridad Social que se les pudiesen imputar, por ejemplo, en los casos en los que las faltas de aplicación de medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales hubieran provocado alguna enfermedad al trabajador. Aparte de las indemnizaciones por daños y perjuicios que pudieran derivarse de la falta de cumplimiento de las obligaciones en relación con la prevención de riesgos laborales, mediante la interposición de demandas por responsabilidad civil sustanciadas en la Jurisdicción Social. Como ejemplo, podemos mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2017 (n. 291/2017) en la que se establece que la falta de realización de la evaluación de riesgo psicosocial por Osakidetza (Servicio Vasco de Salud) tiene correlación con las patologías psicosociales que presentaba una de sus trabajadoras (a la que se le reconoció una incapacidad permanente absoluta), la cual reclamó una indemnización por daños y perjuicios. El Juez fijó esta indemnización en 144.046,91 euros. De esta

sentencia destacar, como llamada de atención para las empresas, la elevada cuantía de indemnización que se reconoció como indemnización a la trabajadora. Esto demuestra que la prevención de riesgos laborales, evitando el deterioro la salud psico-física de los trabajadores es realmente una inversión económica y no un coste, como suele contemplarse en una superficial aproximación a la materia preventiva.

1.2 Apreciaciones generales sobre el estado de la negociación colectiva española en la materia

Ni a nivel de la Unión Europea, ni en nuestro país, salvo lo señalado en relación a los Acuerdos Marco, existe actualmente normativa alguna que regule, de manera específica y diferenciada, la prevención de los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo. En España, la LPRL -aunque sin una remisión específica- deja en manos de la negociación colectiva su regulación dentro de su ámbito de actuación.

En contraposición, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, vigente a día de hoy, establece que "*es conveniente reflexionar en el desarrollo de modelos organizativos que promuevan la motivación e implicación de los trabajadores como factor clave para la mejora de la competitividad en las empresas*". La propia Estrategia indica que "*debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios que se produzcan y prever los posibles riesgos o factores que, aunque ahora no se estimen prioritarios, a medio y largo plazo puedan influir en el bienestar de los trabajadores. Hablamos, entre otros, de riesgos de carácter psicosocial, de riesgos derivados de las nuevas tecnologías o de aquellos que emergen de factores sociolaborales* ".

En general, podemos afirmar que la tutela frente a los riesgos psicosociales sí que está presente, aunque de manera dispar, en algunos de los CC que se negocian en nuestro país. La regulación que se hace de los mismos no es siempre pormenorizada o detallada, existiendo bastantes lagunas, por lo que todavía queda bastante camino por andar. Por ejemplo, en el caso de la participación de los trabajadores en la organización del trabajo o la implantación y desarrollo del teletrabajo y las nuevas tecnologías en la empresa. Así lo ponen de manifiesto los datos de las estadísticas sobre CC de trabajo, relativas al avance de Diciembre de 2017[10], entre los que destacamos que únicamente un 12% de los CC firmados en 2017 incluían clausulas relativas a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, las cuales afectan a 233.108 trabajadores (9,37%). Muchos menos convenios regulan las condiciones del teletrabajo, en este caso son únicamente un 2,27%, estando afectados por las mismas 177.158

10 "Estadística sobre CC de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social", Datos: avance Diciembre 2017; disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm]

trabajadores (7,12%). En el caso de la regulación convencional de la implantación de nuevas tecnologías, solo se han registrado clausulas en el 2,92% de los convenios firmados en 2017, los cuales afectan a 59.217 trabajadores (2,38%).

Debemos aclarar que siguen existiendo una gran cantidad de CC en los que se cita literalmente la LPRL o el RSP, sin añadir o modificar sus preceptos para adecuarlos a los riesgos presentes en la realidad de la empresa o sector de actividad, por lo que se está perdiendo una gran oportunidad a la hora de regular una prevención y gestión adecuada de los riesgos psicosociales.

En cuanto a la regulación de la política preventiva en los CC estudiados, ésta suele ser –en muchos casos- una copia literal de los principios preventivos establecidos en el art. 15 de la LPRL. Encontramos que pocos CC aportan o desarrollan una regulación que se adecúe más a las características de un determinado sector o empresa, respecto de los riesgos psicosociales, además se identifica una falta de promoción de integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y decisiones de la empresa, independientemente de que se haga, o no, referencia a los riegos psicosociales.

Existen bastantes CC en los que se realiza una definición de los riesgos psicosociales, en especial del acoso laboral y sexual o por razón de sexo. La mayor regulación convencional de este último tipo de acoso, está claramente influida por la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dado que -en su art. 48- exige a las empresas, independientemente de su tamaño, que adopten medidas específicas de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la regulación convencional del estrés laboral está íntimamente relacionada con la de la organización del trabajo, estableciéndose en alguno de los CC medidas organizativas, como por ejemplo, pausas no acumulables, formación y asesoramiento. Además, se incluyen compromisos empresariales para mantener espacios laborales libres de estrés. Al contrario que en el caso de la violencia laboral y los distintos tipos de acoso, no abundan los protocolos contra el estrés laboral en los CC.

Sobre violencia laboral, encontramos CC en los que se recoge el reconocimiento del riesgo y su naturaleza ubicua (ya que puede afectar a cualquier entorno laboral), declaraciones de intenciones y compromisos de actuación. Además, algunos CC recogen protocolos contra este riesgo y en muchas ocasiones abarcan tanto el acoso como

la violencia, como paso previo al acoso laboral. Aun habiendo convenios en los que únicamente se definen los conceptos de acoso y violencia laboral, debemos indicar que cada vez es más frecuente que se incluyan protocolos contra el acoso en todas sus formas, destacando principalmente el de tipo sexual.

En el caso de los factores de riesgo psicosocial, a excepción de la organización del trabajo, no abunda su definición en los CC revisados. Por el contrario, la organización del trabajo se trata con más frecuencia, llevando de la mano la obligación de realización de la evaluación de riesgos psicosociales. Por otra parte, las regulaciones más avanzadas incluyen medidas para garantizar que la organización del trabajo sea adecuada para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La existencia o no de autonomía en cuanto al desarrollo de sus funciones (especial responsabilidad) es tenida en consideración por los CC a la hora de asignar una cierta categoría profesional al trabajador. Por lo que no existe una extensa regulación convencional de la misma, en el sentido de tratarla como factor de riesgo psicosocial.

En cuanto a la carga de trabajo, que tiene una relación muy estrecha con la regulación del tiempo de trabajo, puede indicarse que no es muy usual la regulación de la carga de trabajo como factor de riesgo psicosocial en los CC, lo que sería necesario en los casos de los convenios que les sean de aplicación a los teletrabajadores/as, debido a que esta nueva organización del trabajo puede tener consecuencias negativas debido al posible aumento de la carga del trabajo, lo que implicaría un aumento del tiempo de trabajo y un menor respeto de los tiempos de descaso establecidos en la legislación española.

El aislamiento es frecuentemente relacionado como uno de los elementos característicos del acoso por los CC, tanto en la propia definición de acoso, que suelen incluirlo como una de las características típicas de este comportamiento, llegando incluso en algunos casos a calificar el aislamiento de un trabajador o trabajadora como falta muy grave.

La regulación convencional de la satisfacción laboral es muy limitada, ligándola al apoyo social y a la calidad de las relaciones personales en el trabajo.

Tras el análisis de la regulación convencional de la evaluación de riesgos psicosociales, debemos decir que existe un gran número de convenios en los que se hace mención a la evaluación de riesgos en general, pero sin especi-

ficarse ni tenerse en cuenta la evaluación específica dirigida a los riesgos psicosociales. Bastantes de ellos solo reiteran lo recogido en la LPRL sobre la obligación de realización de la evaluación de riesgos laborales. Otro grupo importante liga la realización de la evaluación de riesgos a la elaboración de la planificación preventiva.

De otra parte, existe un segundo grupo de CC en los que sí se regula la evaluación de riesgos psicosociales, el cual es mucho menos numeroso que el primero. Aun así, encontramos algunos modelos realmente avanzados en su tratamiento. Dentro de este segundo grupo es frecuente que los CC incluyan los factores de riesgo a evaluar, otros fijan qué metodología se va a seguir a la hora de la realización de la evaluación o incluso establecen que la elección de la metodología se realizará mediante consenso con los representantes de los trabajadores (no debe olvidarse que ello debe ser objeto de consulta con los representantes legales de los trabajadores por imperativo legal).

La evaluación de riesgos psicosociales debe ser confidencial y es necesario informar a los trabajadores y trabajadoras de cómo y cuándo se va a realizar la recogida de datos, para ello es necesario hacer una planificación de la recogida de datos y su posterior tratamiento. En general, se aprecia una falta de regulación convencional de estos aspectos, pudiendo ser el CC un instrumento ideal para establecer las bases para el respeto de la confidencialidad de los datos obtenidos y la posterior información a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En general, los CC no suelen relacionar la planificación de la actividad preventiva con los riesgos psicosociales. Se limitan a incluir los preceptos establecidos por la legislación y, en algunos casos, amplían o concretan alguno de ellos, sin llegar a un alto grado de detalle. La falta de regulación convencional de la planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales es una oportunidad perdida para intentar garantizar la seguridad y salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial. Esto mismo sucede en la regulación de la formación e información en materia de riesgos psicosociales. La negociación colectiva apenas ha incluido la misma dentro de los CC, pudiéndose considerar un marco adecuado para, como mínimo, establecer la obligación de llevarla a cabo.

Es un hecho que tanto el teletrabajo móvil como el teletrabajo a domicilio presentan claras dificultades para llevar a cabo la evaluación de riesgos del lugar de trabajo y sus revisiones periódicas, así como para que el empresario cumpla con su deber de controlar las medidas preventivas implantadas. Por lo tanto, la Negociación Colectiva puede ayudar a salvar estas dificultades. A día de hoy, no hemos localizado referencias en los CC sobre cómo salvar esta situación.

Un aspecto positivo que debe de fomentarse es la creación de comisiones especializadas para el tratamiento de los riesgos psicosociales en el seno de la empresa. Normalmente este tipo de comisiones son paritarias, teniendo voz y voto tanto la parte empresarial como la representación de los trabajadores y a las que puede asesorar expertos en la materia. Este tipo de medidas puede mejorar la prevención y la sensibilización frente a este tipo de riesgos y ya existen algunos ejemplos de CC en los que se incluyen estas comisiones.

No es habitual que los CC tomen en consideración los riesgos psicosociales en las regulaciones sobre vigilancia de la salud, aun así, aquellos CC que los tienen en cuenta, lo hacen de una forma generalista y mediante la atribución de funciones al CSS. En ningún caso hemos encontrado referencias a los tipos de protocolos a utilizar por los médicos del trabajo para llevar a cabo una vigilancia de la salud centrada en la detección de los efectos de los riesgos psicosociales.

En relación al régimen disciplinario, podemos afirmar que la mayoría de los CC de nuestro país sí lo regulan, aunque si nos centramos en los riesgos psicosociales este tratamiento convencional suele ser muy generalista, ya que frecuentemente podemos observar que dentro de las faltas graves o muy graves se regula el acoso laboral, sobre todo el acoso sexual o el acoso por razón de género, quizá porque cada vez se tiende a que exista una mayor concienciación sobre esta problemática de naturaleza socio-laboral. Sin embargo, se pierde en muchas ocasiones una gran oportunidad para que, a través de los CC, se defina en qué consisten estos riesgos psicosociales y también se tipifique -a través de los mismos- concretos el tipo de conductas que son susceptibles de llegar a calificarse como situaciones de acoso o de violencia laboral. Bastantes CC tan sólo siguen mencionando a estos tipos de acoso, sin ofrecer ni siquiera una definición de los mismos.

También hay que resaltar, como aspecto común en esta regulación convencional, la consideración de agravante cuando dichas conductas provengan o se apoyen de alguna manera en un poder jerárquico superior, o □cosa que debería incluirse- sin tal posición de mando se dirijan contra trabajadores/as sujetos a un contrato de carácter precario.

2

Estado de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales y modelos más novedosos y avanzados

2. ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y MODELOS MÁS NOVEDOSOS Y AVANZADOS

El presente estudio tiene la intención de dar cumplimiento a tres objetivos principales:

- Ofrecer un balance general del estado actual de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales
- Identificar los modelos de regulación más novedosos y avanzados en clave de mainstreaming
- Mostrar las amplias posibilidades de la negociación colectiva en el desarrollo y perfeccionamiento de eficaces políticas preventivas de los riesgos psicosociales en las organizaciones productivas

Para ello se ha realizado una labor de recopilación y clasificación de las cláusulas convencionales sobre la materia incluidas en los CC con vigencia en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2017 y excepcionalmente algún CC del 2018, con el fin de reflejar un panorama lo más fiel posible a la situación actual de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva de nuestro país.

A la hora de realizar la recopilación de los CC, se han tenido en cuenta las prescripciones que realiza la LPRL y su normativa de desarrollo, así como lo establecido en los Acuerdos Marco Europeos sobre estrés en el trabajo y violencia en el trabajo, incorporados a las directrices para la negociación de nuestro país, por los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva de 2005 y 2007 respectivamente.

Temas de búsqueda	Apartado
Política preventiva en riesgos psicosociales	2.1
Factores psicosociales	2.2
Riesgos psicosociales	2.2
Evaluación de riesgos psicosociales	2.3
Planificación de la actividad preventiva	2.4
Información y formación a los trabajadores	2.5
Vigilancia de la salud psicosocial	2.6
Protección de los trabajadores especialmente sensibles	2.7
Obligaciones de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales	2.8
Actuaciones de los servicios de prevención	2.9
Consulta y participación de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales	2.10
Régimen disciplinario: tipificación de infracciones y sanciones aparejadas	2.11
Protocolos de actuación, medidas de tratamiento y apoyo a las víctimas	2.12

Tras esta labor se ha procedido a su análisis, al objeto de identificar las regulaciones más perfeccionadas técnicamente o más avanzadas, de manera que puedan servir de modelo de regulación en las unidades de negociación donde exista voluntad de abordar este tipo de riesgos laborales.

El objetivo es coadyuvar a conseguir una eficaz gestión en todos los riesgos laborales, aún más en los riesgos psicosociales, debido a sus características intrínsecas, como, por ejemplo, la multi-causalidad y la posibilidad de interactuar con otros riesgos no psicosociales como, por ejemplo, aumentar las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, especialmente las que se puedan relacionar con los riesgos psicosociales.

Para cada uno de los temas analizados se desatacan aquellos ejemplos que pueden servir de modelo para su incorporación en los nuevos CC o en las actualizaciones de los vigentes, con el fin de mejorar el tratamiento convencional de los riesgos psicosociales.

Por lo tanto, el objetivo principal es destacar ideas concretas seleccionadas de ciertas cláusulas respecto a los riesgos psicosociales. Siempre en aras de una mejora continua, en lugar de un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, especialmente respecto a los riesgos psicosociales, dada la compleja naturaleza de los mismos porque, por ejemplo, pueden aumentar los errores y por tanto los accidentes de trabajo o bien otras problemáticas socio-laborales como pueden ser la reducción de la productividad de una empresa/sector por ambiente hostil en determinadas unidades o departamentos, absentismo/bajas/presentismo, que llegan a repercutir incluso en contextos externos al entorno laboral.

Como precisión a la ultra-actividad, respecto a la vigencia de algunos CC y para no dar lugar a dudas, son interesantes las cláusulas que mantienen la ultra-actividad, incluso denunciado el convenio colectivo, más allá del limitado periodo previsto por el ET -tras la reforma laboral de 2012-, lo que es una manera de neutralizar la incertidumbre generada por la reforma en las situaciones de renegociación de los convenios colectivos.

2.1 POLÍTICA PREVENTIVA EN RIESGOS PSICOSOCIALES

Definición

El art. 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, (RD 39/1997) indica que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de las empresas, en todas sus actividades (incluyendo procesos técnicos, organización del trabajo y las condiciones del mismo) y niveles jerárquicos (con atribución y asunción, de todos los implicados, de la obligación de incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten).

Es razonable pensar que la política preventiva sea el primer criterio de búsqueda a analizar, entre las cláusulas convencionales que abordan los riesgos psicosociales explícitamente, o incluso de forma general (al igual que los riesgos psicosociales están contemplados en la LPRL -aunque no sea en su literalidad-). Esto es debido a que la política preventiva representa la clave, o la base, para una adecuada gestión integral de prevención de riesgos laborales en la empresa u organización, incluidos los riesgos psicosociales, en la que se garantice la participación real y efectiva tanto para los trabajadores implicados así como para sus representantes legales.

Por tanto, antes de entrar en el análisis de la regulación convencional de la política preventiva, es preciso describir una serie de conceptos que fueron motivo de análisis a la hora de seleccionar las clausulas más relevantes incluidas en los CC, las cuales se definen a continuación:

- Principios básicos: No sólo los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL, sino aquellos principios adecuados al sector, ámbito y, en su caso, empresa en cuestión.

- Compromisos concretos: Ejemplos de compromisos para una correcta aplicación práctica de los principios se recogen en la figura 3 de la NTP 558 del INSST[11], para evitar que dichos principios se queden sólo en papel "mojado" y se adecúen a la realidad de cada uno de los lugares de trabajo. Así por ejemplo, establecer el compromiso de que todos los mandos asegurarán unas condiciones de trabajo adecuadas para trabajadores/as a su cargo, mostrándoles interés y dando ejemplo.

11 BESTRATÉN BELLOVI, M., *et altri: "NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2000, p.3.

- Inclusión de posibles líneas de actuación: Ya sean a corto, medio y/o largo plazo, en base a logros o retos conseguidos en gestión de prevención de riesgos laborales. De esta manera se podría realizar un seguimiento de su evolución, buscando siempre una mejora constante de las condiciones de trabajo.

- Integración en los demás sistemas de gestión (calidad, medio ambiente, RRHH, etc.): afectando a todos los niveles jerárquicos, es decir, que sea comunicada y reconocida por todos los diferentes colectivos de la empresa, con la cooperación de las distintas unidades que la forman, para que la prevención laboral esté presente en todas las decisiones y acciones que se tomen en la empresa. Esta obligación de integración se contempla específicamente en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en concreto en los siguientes preceptos de la LPRL [así como en la E. de M. del RSP y en sus arts. 1.1, 1.2, 2.1, 2.4, 9.2, 19.2, 20.1 e), 30.2 d), 31 bis 1, 35.1 a), 36.1 a)]:

LPRL
Art. 14.2: *"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias...".*
Art. 16.1: "*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente ".*
Art. 31.3 a): "*Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a: a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa*…".

En base a esta clasificación destacar las siguientes regulaciones convencionales sobre la política preventiva en relación con los riesgos psicosociales.

Cláusulas que incluyen principios básicos en su política preventiva

Generalmente la mayoría de los CC analizados, contienen los principios de la acción preventiva regulados en el art. 15 de la LPRL, siendo una trascripción literal de la propia Ley, la cual no hace referencia explícita a los riesgos psicosociales. Ahora bien, como es bien sabido, los riesgos psicosociales se incluyen dentro de los riesgos laborales y por tanto le son de aplicación los derechos y obligaciones estipulados en la LPRL y su marco de desarrollo, conjunto normativo de mínimos que debería mejorarse mediante la negociación colectiva.

El CC textil de Navarra 2015-17 (BO Navarra 29 septiembre 2015), en su art. 41, acoge literalmente los principios preventivos de la LPRL, y también se podría interpretar que termina estableciendo la importancia de la integración de toda acción de prevención laboral en "*todos los niveles funcionales y jerárquicos de las*" empresas de su ámbito de aplicación como uno de los principios más necesarios para cumplir los demás establecidos en el art. 15 de la LPRL.

El CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016), dentro de su art. 31, en la parte de principios de la acción preventiva, así como, el Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) en su art. 32, recogen exactamente los nueve principios generales del art. 15 de la LPRL, sin aportar nada más a los mismos, salvo en el caso del principio de adaptación del trabajo a la persona, donde sí añaden que el empresario dispondrá, dentro de una acción permanente, lo que sea necesario para adaptar las medidas preventivas a los cambios que puedan ocurrir en el trabajo.

Algo similar ocurre con los siguientes ejemplos: en los arts. 37.2 del CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), 35 del CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), 27 del CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015), 32 del Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) y art. 37 del CC Aceitunas (BO Murcia 9 julio 2014), cuando repiten los principios de la acción preventiva que hemos indicado de la LPRL, desarrollando algo más extensamente el referido a la evaluación de los riesgos que no se hubiesen podido evitar. Evaluación que podríamos relacionar con los riesgos psicosociales, ya que dichas cláusulas además indican que el empresario está obligado a *"garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo*".

En este sentido, el Acuerdo estatal del sector pesca en riesgos laborales (BOE 1 julio 2016) repite en cierta manera alguno de los principios preventivos del art. 15 de la LPRL en su art. 5: "*Las partes signatarias consideran… la finalidad de eliminar o reducir los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud favorecer una mayor implicación del empresariado, de las personas trabajadoras y de sus representantes a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información, promoción de las obligaciones y derechos en materia preventiva y de los riesgos profesionales existentes en el sector*". Esta declaración de principios además destaca la implicación de los representantes, tanto de la parte empresarial como de los trabajadores, para garantizar la acción preventiva en todos los centros de trabajo y empresas implicadas en este Acuerdo.

El CC Patrimonio Nacional 2013-18 (BOE 23 diciembre 2013) cuyo art. 63.1 regula su política preventiva limitándose a reproducir el art.15 LPRL. Además, al indicar que: "*En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores, será de aplicación* ". De nuevo hay que suponer la inclusión de los riesgos psicosociales, siendo preferible que constaran de forma explícita en las cláusulas incluidas en los CC.

La referida remisión al art. 15 de la LPRL se encuentra en el CC sector textil (BOE 21 agosto 2015) entre sus arts. 86 y 87, que parecen resaltar el principio de anteponer las medidas colectivas a las individuales ya que lo repiten en dos ocasiones y de forma más extensa que la propia LPRL.

Algunos CC sectoriales olvidan alguno de los principios del citado art. 15 de la LPRL. Así, el art. 41 del CC estudios, oficinas y despachos 2016-18 (BO Almería 26 enero 2017), no recoge el principio de atenuar el trabajo monótono y reducir sus efectos.

Cláusulas que recogen compromisos concretos para llevar a la práctica su política preventiva

El CC Transporte de Viajeros por Carretera (BO Zaragoza 19 agosto 2017), en su art. 39, incluye el deber empresarial de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores de este sector, el cual se avalará con el desarrollo de políticas preventivas, y para que este objetivo general llegue a la práctica, cada empresario debe elaborar un plan de prevención que incluya entre otros elementos, la evaluación de riesgos (por tanto también de los riesgos psicosociales), una planificación de las medidas a adoptar y la organización de la prevención en la empresa.

El CC de Industrias Siderometalúrgicas 2016-19 (BO Soria 22 noviembre 2017), en su Título VII recoge el siguiente compromiso: "*Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio ".* Este compromiso tan general, debería hacerse extensivo a los riesgos psicosociales. La primera obligación empresarial indicada en dicho CC, es mantener una política preventiva "*activa*", además cada empresa debe "*f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos"*, explicando posteriormente cómo se debe proceder para conseguirlo.

El art. 47 del CC Industria Siderometalúrgica 2017-19 (BO Valladolid 30 agosto 2017) en sus puntos 1 y 2, sobre Objetivos y Marco Normativo respectivamente, incluye exactamente el mismo contenido que el indicado sobre estos dos mismos temas en el VII del CC Industrias Siderometalúrgicas 2016-19 (BO Soria 22 noviembre 2017).

El art. 21.1 del CC Frutos Secos de Barcelona, Gerona y Lérida para los años 2014-2016 (DO Generalitat Catalunya 1 junio 2016) se limita a remitirse a la LPRL. Por tanto, destacamos la inclusión de la necesidad de planificación y desarrollo de una auténtica política preventiva en todas las empresas del sector, en sus respectivos ámbitos en este territorio; proponiendo soluciones integrales. Sin embargo, podría mejorarse si además regulara la obligación de integrar la actividad preventiva de forma global, en otros sistemas de gestión, en vez de que cada gestión empresarial (ambiental, financiera, de calidad) se desarrollen por separado.

Otro CC sectorial similar en su regulación sobre la política preventiva, es el II CC panadería y pastelería (DO Comunitat Valenciana 22 junio 2015) en su art. 39, indica el compromiso de las partes firmantes a fomentar una "*auténtica cultura preventiva*" aplicando la LPRL, para acercarse a los problemas reales de las empresas de este sector, mediante las medidas necesarias para mejorar sus condiciones de trabajo. Para que dicho compromiso se haga efectivo, crea una Comisión sectorial paritaria, de la que resaltamos entre sus funciones establecer: prioridades, recomendaciones sobre todo en aquellos ámbitos en los que se detecte alta siniestralidad, actuaciones encaminadas a la integración de la prevención laboral, etc. Sobre la cultura preventiva a la que se hace mención, deberá tenerse en cuenta las condiciones relativas al estrés laboral según su art. 42.

El CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) en su art. 29, el CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) en su art. 36, el CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) en su art. 34, el CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015) en su art. 26, el Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) en su art. 30, el CC Aceitunas (BO Murcia 9 julio 2014) art. 37, incluyen cláusulas sectoriales que indican claramente que las partes firmantes son conscientes de la importancia de la formación e información, tanto a sus trabajadores como a sus representantes, aunque destacan este compromiso en el caso de los representantes de los trabajadores.

Además, el art. 31 del CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) comienza con el derecho de trabajadores a una eficaz protección de su salud y seguridad, correspondido con el deber del empresario a garantizarlo "*en todos los aspectos relacionados con el trabajo*" por tanto indirectamente incluye los riesgos psicosociales.

Otra expresión genérica sobre los riesgos psicosociales a nivel sectorial, la encontramos en el art. 40 del CC agropecuario (BO Cuenca 9 octubre 2017). Exige que se cumpla "*rigurosamente*" la LPRL y sus normas de desarrollo, aunque no desarrolla ninguno de los principios preventivos. Destaca en varias ocasiones la participación de trabajadores/as y sus representantes de este sector: "*Los trabajadores, tienen derecho a participar en la formulación de políticas preventivas y al control de las mismas a través de sus representantes legales o por los mecanismos que la LPRL así establece, además del derecho a la información y a la consulta previa a la puesta en marcha de dichas políticas preventivas*". Este precepto es extensivo a los riesgos psicosociales, de igual forma que en las obligaciones empresariales de informar y formar, así como ofrecer la vigilancia periódica de la salud a los trabajadores, especialmente para "*riesgos inherentes de sus puestos de trabajo*".

Otro CC sectorial con aspectos relevantes y muy parecidos al anterior, es el CC lavanderías industriales 2013-15 (BO Huelva 6 agosto 2013). Concretamente, su art. 31 comienza con los deberes básicos de informar y formar a la plantilla, teniendo en cuenta características que ambas obligaciones empresariales cumplen respecto a la LPRL. Podemos suponer que a tales obligaciones, las considera además como compromisos de la gestión preventiva, relacionados a su vez con uno de los principios de la LPRL, como se puede comprobar en el siguiente extracto: "*La información, tanto a los propios trabajadores como a sus representantes legales debe erigirse en un instrumento indispensable de la política preventiva...En consecuencia los trabajadores habrán de ser informados periódicamente tanto de los riesgos a los que se ven sometidos como de las medidas preventivas establecidas para su eliminación o minimización"*. Como aspecto a mejorar, podemos indicar la falta de obligación de integración de la acción preventiva en los demás sistemas de gestión de cada empresa, para dotar a la prevención de riesgos laborales de la misma importancia que la gestión de otros aspectos empresariales, buscando ir más allá del mero cumplimiento del cuadro normativo básico, con el objetivo de conseguir una mejora constante de las condiciones de trabajo, independientemente del tipo de riesgo laboral, en todas las decisiones y niveles jerárquicos de cada empresa.

El IV CC estatal de servicios ferroviarios (BOE 28 marzo 2017) en su art. 61, refiere los compromisos en materia de riesgos laborales, y las responsabilidades en política preventiva en el último párrafo de su art. 62: " *desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores*" y aunque hay que destacar positivamente este reforzamiento de la participación de trabajadores/as en la política preventiva de este sector, también hay que incidir que ninguna de sus cláusulas indica que deba ser integrada en la empresa. Otro ejemplo que busca el compromiso requerido para dicha colaboración activa, es el art. 39 del CC

transporte turístico de viajeros por carretera (BO Baleares 7 junio 2014) con el objetivo de que la dirección de las empresas de este sector pueda gestionar la prevención de riesgos laborales, cumpliendo la LPRL.

Así mismo, el Acuerdo estatal del sector de la pesca (BOE 1 julio 2016), en riesgos laborales, recoge en su introducción varias alusiones a dicha política preventiva como por ejemplo, el fomento de los compromisos y la capacitación de empresarios implicados para su eficaz gestión, así como que la colaboración y prevención son dos valores fundamentales de cualquier acción preventiva.

A nivel de CC de ámbito empresarial, destaca el CC Patrimonio Nacional 2013-18 (BOE 23 diciembre 2013) en su art. 63.1, al indicar que las partes firmantes se comprometen a cumplir toda la normativa vigente de prevención de riesgos laborales, mediante las acciones que sean necesarias para desarrollar una "*nueva cultura preventiva*" y política preventiva cuyo objetivo primordial es "*la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo".* De nuevo, interpretamos esta regulación extensiva a los riesgos psicosociales, sobre todo en lo relativo a la organización del trabajo, por ejemplo promocionando estilos de mando que propicien una adecuada comunicación en toda la empresa.

En el CC y Pacto de 20-09-2016 de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-20 (BO Castilla y León 11 noviembre 2016), son de destacar los siguientes compromisos incluidos en los planes de prevención: integrar la prevención tal y como indica la LPRL, aplicar una "*verdadera cultura preventiva*" y dotar a la acción preventiva de "*medios humanos y materiales necesarios*" para desarrollar en la práctica dicha política integral que vaya más allá de un cumplimiento formal de la LPRL. Compromisos que son importantes en toda acción preventiva de cualquier riesgo laboral, aún más en los riesgos psicosociales. Además, en el punto "*3.2 Líneas estratégicas 2016-2020*" de su anexo, desarrolla de forma extensa la integración y mejora continua, como principales objetivos específicos y medidas a adoptar por la Gerencia Regional de Salud.

El CC Personal Laboral Administración General y Organismos Autónomos dependientes (BO Castilla y León 28 octubre 2013) en su art. 93, explica las obligaciones de ambas partes, Administración y representantes de los trabajadores, como ejemplo mencionar la obligación de la Administración de "*promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo*".

Cláusulas que incluyen líneas de actuación en las políticas preventivas

El CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) en su art. 29, el CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) en su art. 36, el CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) en su art. 34, el CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015) en su art. 26, el Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) en su art. 30, el CC Aceitunas (BO Murcia 9 julio 2014) art. 37, determinan claramente que la directrices o líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales serán establecidas por una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. Hay que resaltar que se crea como órgano con triple representación, por parte de las empresas, de los servicios de prevención y también de los DP.

El II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016) en su art. 53 quinto párrafo, afirma que: "*El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación, asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización"*. El asentamiento de unas líneas básicas de actuación en materia preventiva, en general, está poco regulado en las políticas preventivas de los CC analizados.

El CC sector comercio (BO Ceuta 12 febrero 2016), en su art. 48, sí que incluye ciertas líneas de actuación que hacen hincapié en los riesgos psicosociales y en algunos de sus factores. "*Las empresas… tienen la obligación de mantener, o cuando menos, promover un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona, dé lugar a lesiones psíquicas o físicas La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo, muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la seguridad y el bienestar con la mejora continua del entorno para sus clientes. Será voluntad de las empresas, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo* ". Se puede apreciar que en esta declaración de intenciones se menciona a los clientes como motivo principal de la mejora continua del entorno. Como sugerencia de mejora podemos indicar que en este ámbito se debería en mayor consideración a los trabajadores. Otro aspecto a mejorar es la voluntariedad empresarial del establecimiento de instrucciones con el fin de prevenir posibles casos de acoso laboral, cuando más que una opción, debería ser una obligación, para así dar cumplimiento a la normativa en prevención de riesgos laborales.

Cláusulas que establecen la integración de la política preventiva en el resto de sistemas de gestión

Los art. 37.3 y 38 del CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), el CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) en sus art. 35.3 y 36, el CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015) en sus arts. 27.3 y 28, el Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) en el art. 32, CC Aceitunas (BO Murcia 9 julio 2014) art. 37 en varias ocasiones y de forma muy clara, el art. 39 del CC transporte turístico de viajeros por carretera (BO Baleares 7 junio 2014), constituyen un conjunto de los pocos CC sectoriales que obligan expresamente a integrar la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos.

Dentro de este grupo de CC hay que destacar el art. 41.1 del CC estudios, oficinas y despachos 2016-18 (BO Almería 26 enero 2017), debido a que establece que esta integración se hará mediante el plan de prevención y además añade qué aspectos deben ser incluidos para que la obligación de proteger la salud de trabajadores llegue a buen fin, independientemente del riesgo laboral, incluyendo obviamente los psicosociales.

El II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016) resalta la necesidad de integrar la política preventiva en los demás sistemas de gestión -en su art. 53-: "*Las empresas obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial*"; y de una forma literal muy clara y completa en su penúltimo párrafo: "*Las empresas se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en su línea jerárquica, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas*".

También se podría intuir esta necesaria integración de la actividad preventiva en la gestión empresarial, por ejemplo, en el art. 5 del Acuerdo estatal sector pesca en riesgos laborales (BOE 1 julio 2016), donde se señala que: "… *se incluyen las actividades relacionadas con las áreas que por vinculación con los asuntos preventivos se hacen presentes, tales como la Calidad, el Medio Ambiente y el I+D+i*" cuando habla de proteger, formar, divulgar y promocionar la seguridad y salud de los trabajadores.

Igualmente, el CC del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional 2013-18 (BOE 23 diciembre 2013) en su art. 63 puntos 1 y 2, así como su art. 64.1, recoge la obligación de integrar la prevención en todas las demás gestiones de la empresa, concretamente en su art. 63.1: "*integración de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores en todas las actividades que se realicen u ordenen así como en todas las decisiones*".

Modelos de regulación destacables

El CC de Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) indica, en su art. 97, que la política preventiva es un conjunto organizado por actividades y medidas, por tanto, este conjunto implica que se establezcan unos principios, compromisos, obligaciones y responsables de las mismas (Universidad, Comité, representantes de los trabajadores), derechos (como la información facilitada por trabajadores) plazos y prioridades, indicadores de salud de los riesgos laborales a evaluar. Por otra parte, en su art. 88, destinado exclusivamente a las consignaciones dinerarias acordadas por las partes firmantes, para la aplicación de la prevención laboral en dichas Universidades; así como la regulación incluida en el art. 85.2 respecto a la obligación de integración de la política preventiva en otras gestiones empresariales y vida de la misma para conseguir una prevención eficaz en cada una de las Universidades.

CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013):
Art. 97 Política y acción preventiva: "1. *La acción preventiva…, está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad…en la LPRL. En la evaluación… se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de estos, como la información proporcionada por ellos…la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la Universidad, previa consulta al CSS. 2. La Universidad debe establecer un plan de prevención que recoja la planificación a partir de una evaluación inicial… deberá consultarse a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento… estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos*".
Art. 88 Recursos económicos.
Y art. 85.2 Principios generales: *"…partes adquieren el compromiso de integrar la prevención en el conjunto de las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objeto de la mejora de las condiciones de trabajo del personal adscrito…".*

El CC de cueros y similares (DO Generalitat Catalunya 3 noviembre 2015) puede presentarse como modelo destacable pues, aunque no contemple una regulación expresamente los riesgos psicosociales, sí que realiza alusiones genéricas a los mismos en su art. 30, por ejemplo: "*todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo"*:

CC de cueros y similares (DO Generalitat Catalunya 3 noviembre 2015) art. 30: "*La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario requiere… una acción preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación , tanto en la corrección de la situación como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona dicha Ley, así como las normas tienen el carácter de derecho mínimo indisponible En el supuesto de que fuera objeto de modificación se comprometen a negociar el contenido de este capítulo. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz a través de… evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención*".

Art. 31 Principios generales: 1."*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles , a través de un plan de prevención deberá incluir: a) los objetivos de la política preventiva b) la estructura… c) las responsabilidades y las funciones a todos los niveles en el seno de la empresa respecto a dicha política, d) las prácticas, los procedimientos, y los procesos para llevarla a cabo; e) los recursos humanos y materiales, y económicos necesarios para realizarla en los términos que reglamentariamente se establezcan. la Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de prevención, elaborará un plan de prevención sobre el que se articulará toda la acción preventiva, …lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán: a) La evaluación inicial de los riesgos incluidos los psicosociales b) La planificación de la actividad preventiva "* 2. *Para anteriores objetivos, la acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios: Evitar y combatir los riesgos en su origen; Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución técnica; Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea; Anteponer la prevención colectiva a la individual ; Planificar su prevención; Adaptar el trabajo a la persona, en especial la concepción de los puestos Tomar en consideración la organización y ordenación del trabajo art. 4.7 LPRL".*

Este CC de cueros y similares (DO Generalitat Catalunya 3 noviembre 2015) no se limita a remitirse a la normativa de obligado cumplimiento (LPRL, sus normas de desarrollo y otras concordantes con esta gestión preventiva), va más allá, reconociendo el papel complementario y necesario de la negociación colectiva, por ejemplo, al indicar que si dicho cuadro normativo "*indisponible*" de mínimos se modifica, las partes firmantes se comprometen a renegociar este capítulo.

Además, en su art. 30 resalta la importancia de buscar la protección total del trabajador como objetivo básico, en concreto al referirse al principio preventivo de combatir los riesgos laborales desde su origen, incluyendo los psicosociales. Por ejemplo, si se trabaja sin apenas inversión en prevención de los factores psicosociales ambientales y ergonómicos, estos podrían desencadenar, medio o largo plazo, en incapacidades temporales de los trabajadores. Así los costes para resolver estos problemas de salud, pueden afectar a la economía de la propia empresa, debido a la falta de una verdadera cultura preventiva que actúe desde el origen de los riesgos psicosociales en cada puesto de trabajo.

El art. 31.1 incluye la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos y decisiones de cada empresa, se indica textualmente que dicha integración se realizará a través del plan de prevención, en el que se deberá detallar los recursos personales, materiales y económicos, procedimientos, responsabilidades para llevar a buen término dicha política preventiva.

El último de los ejemplos destacables es el CC y Pacto 20-09-2016 de Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-20 (BO Castilla y León 11 noviembre 2016), en el cuál, además de referirse a "*la necesidad de contar con un plan de prevención con el objetivo de integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa*", establece en su Anexo que deben ser tenidas en cuenta aquellas estrategias vigentes de ámbitos superiores al propio convenio, para orientar correctamente la elaboración de las *"nuevas líneas generales que rijan las actuaciones a llevar a cabo por la Gerencia Regional de Salud en los próximos años".* En concreto, recoge la indicación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) de *"la importancia de abordar los riesgos de carácter psicosocial y el envejecimiento de la población"*.

CC y Pacto 20-09-2016 de Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-20 (BO Castilla y León 11 noviembre 2016)

"Terminada la vigencia de estas estrategias procede elaborar y aprobar las nuevas líneas generales que rijan las actuaciones a llevar a cabo por la Gerencia Regional de Salud en los próximos años.

Para ello, es muy conveniente tener en cuenta las estrategias que en ámbitos superiores al nuestro pretenden sentar las bases de las medidas a adoptar a corto y medio plazo…

…b) Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

La Estrategia Española pone de manifiesto cómo hasta el momento las políticas preventivas se han orientado fundamentalmente hacia la reducción de los accidentes laborales, llegando a la conclusión de que es necesario incidir aún más en las enfermedades profesionales.

Resalta también la importancia de abordar los riesgos de carácter psicosocial y el envejecimiento de la población."

2.2 FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales son posiblemente los que mayor incidencia presentan en las sociedades avanzadas en las que existe una alta terciarización de la economía, con el sector servicios cada vez más extendido y desarrollado. Aun así, son los que presentan mayores dificultades para su evaluación y control. Según la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (2014), un 23% de los centros de trabajo carecen de información o herramientas para afrontar los riesgos psicosociales y tres de cada diez centros de trabajo españoles señalaron que no disponen de información suficiente para incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo. Ahora bien, aunque la LPRL no diferencie expresamente los riesgos psicosociales, como riesgos laborales que son, deben ser prevenidos en el seno de la empresa, como así se indica en su art. 14. Su gestión debe incluirse en las políticas preventivas de las organizaciones y, sin lugar a dudas, en las evaluaciones de riesgo.

Definiciones

Debemos diferenciar los conceptos de factores de riesgo psicosociales y riesgo psicosocial antes de pasar a describir su regulación convencional:

Los factores de riesgo psicosocial *son aquellos aspectos relativos a la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales y psicológicos en los trabajadores* (Cox y Griffiths).

Los riesgos laborales son definidos por la LPRL en su art. 4 como *"la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo*". En esta definición, cabe, indudablemente, el concepto de riesgo psicosocial. Ahora bien, los riesgos psicosociales son definidos por el INSST, en su manual Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas como: "*el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias pueden ser lesivas. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante*"[12].

12 MORENO JIMÉNEZ, B., *et altri: "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas"*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2010, p. 17.

No existe un catálogo cerrado de riesgos psicosociales, sino que los mismos son cambiantes dependiendo de la organización del trabajo y de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral en la empresa, entre otras variables. En la actualidad, la introducción y uso, cada vez más frecuente, de las nuevas tecnologías, están haciendo aparecer tanto nuevos factores de riesgo como riesgos en sí mismos. A modo de orientación identificamos los siguientes:

Factores de riesgo psicosocial	Riesgos psicosociales
Organización del trabajo	Estrés laboral
Autonomía	Violencia laboral
Carga de trabajo	Acoso moral o laboral
Satisfacción	Acoso discriminatorio
Aislamiento	Acoso sexual y por razón de sexo

Para la redacción de la presente Guía, se ha analizado la atención a los factores de riesgo, así como a los riesgos recogidos en la tabla anterior y que a continuación pasamos a definir:

Organización del trabajo: Estructura organizativa presente en la empresa o esquema de funcionamiento de la organización. Determina el qué se hace, la forma de hacerlo y el momento de hacerlo.

Autonomía: Disponibilidad o iniciativa del trabajador para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas[13].

Carga de trabajo: "*El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo*"[14]. La carga de trabajo puede dividirse en carga mental y la carga física.

Satisfacción: "*Respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo"*[15].
Aislamiento: "*Aquellos trabajos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala*"[16].

13 UGT-CEC: Ficha de prevención 04: *"Factores Psicosociales: Autonomía"*, Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, 2011, p.1.

14 NOGAREDA CUIXART, C.: *"NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1980, p. 1.

15 CANTERA LÓPEZ, F.J.: *"NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1980, p. 1.

16 ONCINS DE FRUTOS, M.: *"NTP 344: Trabajos en situación de aislamiento"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1990, p. 1.

El estrés laboral: Según la OIT, "*el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa*"[17]. Puede afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del estrés relacionado con el trabajo (2004), el cual fue incorporado al ordenamiento jurídico español en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2005, establece para la gestión de estrés laboral, la opción de realizar la evaluación de riesgos o la implementación de políticas diferenciadas para el estrés, así como medidas específicas para los factores que influyen en los riesgos que lo generan.

El concepto de violencia laboral es realmente amplio, pudiendo incluir situaciones muy diversas como amenazas, maltrato psicológico, incluso uso de la fuerza física, pudiendo llevarse a cabo por compañeros o superiores de la víctima o por clientes o usuarios. Independientemente de que la violencia sea de origen interno, la ejercida entre compañeros, o de origen externo, ejercida por clientes o usuarios, el empresario tiene la obligación de proteger a todos sus trabajadores/as. Es importante clarificar que la violencia de origen externo no es ajena a la empresa, y por lo cual debe ser tenida en cuenta en su sistema preventivo.

El acoso laboral es un caso extremo de violencia en el entorno de trabajo y una de las formas más dañinas para la integridad y la salud. Se define como la "*exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"*[18].
No podemos dejar de mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (2007), incorporado al ordenamiento jurídico español en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2008. De igual forma que en el caso del estrés laboral, se reconoce que tanto el acoso como la violencia laboral pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, la actividad o el tipo

17 OIT: *"Estrés en el trabajo: un reto colectivo"*, Organización Internacional del Trabajo, 2016. p.62.

18 FIDALGO VEGA, M., *et altri: "NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición",* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009, p. 1.

de contrato o relación de trabajo. El acuerdo pretende prevenir y, si fuese necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo e insiste en la obligación empresarial de protección a los trabajadores contra estos riesgos.

El acoso discriminatorio es definido por el INSST como: *"toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo*"[19].

La definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo se recoge en la Ley 3/2007, de Igualdad. Se definen como toda conducta realizada que pretenda o cause efecto de quebrantar la dignidad personal, especialmente si se crea un entorno degradante, ofensivo o intimidatorio. La definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo se recoge en el art. 7 de la Ley 3/2007, de Igualdad. Se define el acoso sexual como "*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*". Por otra parte, define el acoso por razón de sexo como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

19 Disponible en Portal de Riesgos Psicosociales del INSST: [http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=178e84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD]

Derechos y obligaciones

"*Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales*" (art. 14.1 LPRL).

Según el art. 15 LPRL, sobre los principios de la acción preventiva: "*el empresario aplicará las medidas que integren el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen* ".

Por otra parte, "*corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*", según el art. 29.1 LPRL.

Regulación convencional de factores de riesgo y riesgos psicosociales

Una vez definidos estos conceptos analizaremos a continuación el tratamiento convencional de los mismos, comenzado por los factores de riesgo psicosocial, entre los que se encuentran: la autonomía, carga de trabajo, satisfacción, aislamiento y organización del trabajo.

Autonomía

En lo referente a la autonomía, es frecuente encontrar CC que únicamente la tienen en cuenta para la asignación, a los trabajadores y trabajadoras, de un grupo profesional, no siendo considerada un factor de riesgo psicosocial, sino más bien una característica del grupo profesional que deberá ser cubierta por el trabajador o trabajadora. Como ejemplo podemos citar el art. 24 del CC de Fidelis Servicios Integrales, SLU (BOE 20 de octubre de 2017).
Ahora bien, en ciertos CC, aunque no en muchos, la autonomía es regulada para conseguir una correcta organización del trabajo, unida al trabajo en equipo, respeto por los demás para evitar la violencia, igualdad de oportunidades en la esfera laboral, fluidez en la información y comunicación. Algunos convenios que recogen este tipo de cláusulas son: CC de Serviabertis, SL (BOE 17 de julio de 2014) art. 20, CC de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (DO Generalitat de Catalunya 7 diciembre 2017) art. 69, CC del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana (DO de la Comunitat Valenciana 17 abril 2013) art. 50 y CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015) art. 82.

Como CC destacable, en la regulación de la autonomía desde un punto de vista preventivo psicosocial, encontramos el CC de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante 10 mayo 2016). En su Anexo I, en primer lugar, se recuerda que "*la Ley cita el trabajo monótono y repetitivo como uno de los factores de riesgos a evitar*". Posteriormente incluye la autonomía, definida como "*el grado de libertad que la persona tiene para influir en los distintos aspectos que Autonomía afectan a la realización de su trabajo"* dentro de los factores de riesgo que deberán ser evaluados. Como recomendaciones preventivas encontramos algunas directamente relacionadas con la autonomía de los trabajadores y trabajadoras, en el sentido de evitar estilos de mando autoritarios o sistemas de control excesivos y haciendo saber a los trabajadores la importancia de sus tareas, formándoles y orientándoles para su correcta ejecución, a saber:

- *"Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...).*
- *Eliminar los sistemas de control inoperante que generan una ausencia total de control.*
- *Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. Ello supondrá fomentar la implicación de los distintos agentes de la empresa.*
- *Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.*
- *Proporcionar al trabajador, en la medida de los posible, un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre ritmo, organización, etc.).*
- *La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencie su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y control excesivos.*
- *Proporcionar a los trabajadores Formación e información clara y precisa de lo que deben hacer.*
- *Comunicar a los trabajadores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía".*

Fuente: Art. 76 CC de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante 10 mayo 2016).

Carga de trabajo

En general, no son muchos los convenios que tratan la carga de trabajo como un riesgo psicosocial, uno de los que sí lo hace es el CC del sector de empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 7 octubre 2017), en el que se identifica la carga de trabajo como factor de riesgo psicosocial y la carga mental como riesgo psicosocial, en su art. 76.

Dicho lo anterior consideramos preciso mencionar la estrecha relación existente entre la carga de trabajo y el tiempo de trabajo, en el sentido de que cuando existe una mayor carga de trabajo suele alargarse la jornada laboral.

Por ello, vemos necesaria una pequeña exposición sobre la ordenación flexible de la jornada de trabajo, la cual ha provocado mayores dificultades para el control y respeto de los tiempos de trabajo. En el ordenamiento jurídico español se regula en el artículo 34 ET la distribución de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria límite es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, porque pueden existir jornadas irregulares de trabajo, y deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos establecidos de descanso diario y semanal.

Por otra parte, las posibilidades de distribución irregular de jornada se incrementaron, en detrimento de la estabilidad de los trabajadores, por la Reforma Laboral de 2012. Esta reforma permite una distribución más flexible de la jornada, pues el empresario, siempre cuando no exista CC o acuerdo de empresa, puede administrar un diez por ciento del número de horas al año para atender las necesidades del mercado y de competitividad.

Recordamos igualmente, que la Instrucción 1/2017 de la ITSS sobre el control en materia de tiempo de trabajo, recuerda a las empresas la obligación de registrar las horas extraordinarias que realicen sus trabajadores para evitar abusos. Esta instrucción tiene su origen en dos sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (de 23 de marzo y 20 de abril de 2017), en las que exime a las empresas de llevar un registro de control horario de sus trabajadores y trabajadoras, exceptuando las horas extras y de aquellos trabajadores/as con contratos de jornada parcial. Este hecho perjudica claramente a los trabajadores/as ya que la línea entre distribución irregular de la jornada y horas extra está difuminada y se priva de un instrumento esencial para el control del tiempo de trabajo y dar seguridad jurídica en la determinación de lo que es jornada ordinaria de trabajo y lo que entra dentro de las horas extraordinarias.

La relación entre tiempo de trabajo y carga de trabajo queda reflejada en el CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018 (BOE 19 enero 2018), en el que su art. 8.1 sobre jornada de trabajo establece que se podrá prolongar la jornada de trabajo cuando se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas.

El caso de la regulación incluida en el CC de Santa Bárbara Sistemas (BOE 4 de noviembre de 2016), es destacable ya que establece que la determinación de los tiempos de trabajo y rendimientos se lleve a cabo de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Como así se recoge en su art. 10, que "*la determinación*

de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad".

Debemos incidir que aun existiendo una regulación de la jornada laboral en nuestro ordenamiento jurídico, no estaría de más ahondar en esta cuestión, para garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud para los, cada vez más, trabajadores que utilizan las tecnologías de la información para el desarrollo de su profesión. Las tecnologías de la información y comunicación se están utilizando masivamente dentro y fuera de la jornada laboral lo que genera un empeoramiento de las condiciones de trabajo, por lo que es necesario el cumplimiento en cuanto a horarios de trabajo y tiempos de descanso. Para ello consideramos necesaria su limitación, pudiéndose usar la Negociación colectiva como vehículo para su tratamiento particular en cada sector de actividad o empresa.

A este respecto, se puede mostrar como ejemplo el art. 72. Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo, incluido dentro del XXVI CC de Repsol Butano (BOE 22 diciembre 2016), donde se indica textualmente: *"La persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo."*

Esta regulación es importante ya que es una garantía para los trabajadores y trabajadoras que realicen teletrabajo, ya que establece que mantendrán la misma situación que antes de pasar a ser teletrabajadores, con la misma carga de trabajo y exigencia en el nivel de productividad entre otras cuestiones importantes como pudieran ser la formación o las oportunidades de desarrollo profesional, que frecuentemente se ven comprometidas entre el colectivo de teletrabajadores/as.

Satisfacción laboral

No es muy habitual la inclusión de la satisfacción laboral en los distintos CC. Si bien, cuando se incluye, suele ser para tratarla como factor de riesgo psicosocial a tener en cuenta, o por el contrario, como vehículo para conseguir una producción elevada. Tal es el caso del CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 28 octubre 2016) que, en su art. 8 sobre organización del trabajo, además de relacionar satisfacción y productividad, declara que la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras nace "*no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce*"

Otra forma de conseguir que aumente la satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras es mediante las buenas relaciones laborales dentro del entorno de trabajo. Las buenas relaciones interpersonales además actuarían de amortiguador en los casos de entornos de trabajo estresantes. Este planteamiento es incluido en su Anexo I del CC de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante 10 mayo 2016) de la siguiente manera: *"Las relaciones personales constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones pueden ser en sí mismas fuente de satisfacción o, por el contrario, si son inadecuadas o insuficientes, pueden ser causa de estrés. Unas buenas relaciones interpersonales tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias que puede producir un trabajo estresante. Este fenómeno es conocido como apoyo social y su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y en que facilita recursos para moderar las condiciones de trabajo adversas. En cambio, cuando las relaciones que se dan entre los miembros de un grupo de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés".*

Por otra parte, la falta de satisfacción implica el bajo rendimiento del personal de una empresa. Esto también puede considerarse como un riesgo psicosocial como así se contempla, en el art. 76 del CC del sector de empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 7 octubre 2017).

Aislamiento

El aislamiento es una de las características del acoso moral o psicológico producido en el entorno laboral. Es frecuente que en los CC sean incluidas definiciones, políticas, medidas o, en el mejor de los casos, referido en protocolos contra este tipo de acoso. De esta forma, ya los CC identifican como componente del acoso, el aislamiento de la víctima, tal es el caso del CC para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtics (BOE 22 de diciembre de 2017) que en su art. 47 cita: "*El acoso moral pretende y se encamina a ofender,*

ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada".

En esta misma línea encontramos el III CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 2 de octubre de 2014), en la que en la definición del acoso psicológico se incluye el aislamiento como consecuencia de "*conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado*".

El CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 21 diciembre 2017), va un paso más allá y en su Anexo 7. Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo y la Discriminación, detalla las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, entre las que se incluye: "*Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)*". Y como medida de prevención del acoso debemos destacar favorablemente la siguiente: *"la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo."* Mencionar que estas cláusulas también son recogidas por el CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25 octubre 2017) en su Anexo I.

Encontramos también convenios que incluyen en su catálogo de infracciones el aislamiento unido a otra serie de actuaciones o conductas que definen el acoso laboral, tal es el caso del CC básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales. (BOE 30 de marzo de 2017) que, en su art. 52, tipifica como falta muy grave: *"El aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidad su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante."*

Pero aparte de la relación existente entre el acoso laboral y el aislamiento, encontramos aquellos trabajos que se realizan en aislamiento, es decir, que el trabajador o trabajadora no tiene contacto con el resto de los compañeros. En este tipo de trabajos podemos enmarcar el teletrabajo, el cual está siendo implantado poco a poco en nuestro tejido empresarial y que merece una especial atención por parte de la negociación colectiva a través del CC. A este respecto, encontramos dos CC que debemos citar, en los que se establece la obligación del empresario de "*adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa*".

Esta cláusula la podemos encontrar en el CC estatal de perfumería y afines (BOE 24 noviembre 2017) en su art. 15 y el XVIII CC general de la industria química (BOE 19 agosto 2015) en su art. 10. Bis.

Igualmente, en la regulación convencional del aislamiento se deja ver la relación directa que presenta con la organización del trabajo. Para garantizar una correcta organización del trabajo se pueden establecer medidas relacionadas con la prevención del aislamiento como por ejemplo: "*Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo el aislamiento*." Esta cláusula se encuentra en el art. 20 del CC de Serviabertis, (BOE 17 de julio de 2014), art. 69 del CC de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (DO Generalitat de Catalunya 7 diciembre 2017) y en el art. 50 del CC del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana (DO Comunitat Valenciana 17 abril 2013).

Organización del trabajo

Parece que la idea de que una correcta organización del trabajo es beneficiosa para la menor incidencia de los riesgos psicosociales está calando poco a poco en los ámbitos negociadores de CC. La toma en consideración de los factores de riesgo psicosocial, en concreto, de la organización del trabajo, es cada vez es más relevante en los CC, sobre todo a la hora de abordar el estrés laboral.

Destacar el CC de Salas de Bingo de Alicante (BOP Alicante 10 mayo 2016) en el en su ANEXO I, se enumeran una serie de factores de riesgo psicosocial que deben tenerse en cuenta y ofrece como solución, una correcta organización del trabajo para evitar que estos factores se materialicen en riesgos para la salud de los trabajadores/as así como la pertinente evaluación de riesgos.

Respecto de la evaluación de riesgos, y aunque este punto será tratado en mayor profundidad en el siguiente capítulo, es preciso mencionar que ya algunos convenios incluyen la obligación de realización de la evaluación de riesgos psicosocial "*a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo*" como por ejemplo el CC de Trabajo de la empresa «Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX) (DO Extremadura 18 julio 2017) y el CC para Limpieza de edificios públicos y locales de Jaén (BOP Jaén 14 marzo 2017).

Por último, no debemos olvidar aquellos convenios en los que se hace un verdadero esfuerzo por incluir una serie de medidas que garantizan una organización del trabajo saludable, como por ejemplo el CC de Serviabertis, SL. (BOE 17 de julio de 2014) en su art. 20, CC de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (DO Catalunya 7 diciembre 2017) art. 65, CC del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana (DO Comunitat Valenciana 17 abril 2013) art. 50 y el CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015) art. 82. Recogen la siguiente relación de medidas preventivas:

- *"Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo el aislamiento.*
- *Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo.*
- *Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo, de acuerdo con las funciones y la cualificación en el puesto de trabajo.*
- *Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario y promoción interna, entre todas las personas sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.*
- *Proporcionar la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.*
- *Impedir todo tipo de manifestación de violencia. Impedir todo tipo de manifestación de sectarismo o dogmatismo, velando por los valores de la empresa".*

Estrés laboral

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, el 30% de los trabajadores de España ha manifestado sufrir estrés "siempre o casi siempre" (7 puntos más que en 2010). Estas cifras justifican que sea necesaria una regulación convencional de la prevención y gestión del estrés laboral.

Existen CC en el que se establecen compromisos para la prevención del estrés. El primer ejemplo lo encontramos en el art. 16 del CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 26 de febrero de 2015) que relaciona el estado de la salud de los trabajadores/as con la productividad y el desarrollo de sus funciones, y establece el compromiso de "*continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generado-*

ras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo."

Respecto a la relación entre el estrés y una correcta organización del trabajo, debemos mencionar tanto el art. 15.4 del CC para la industria fotográfica (BOE 22 agosto 2017), como el art. 76 del CC nacional de prensa no diaria (BOE 23 diciembre 2013). En ambos se reconoce que el trabajo con pantallas de visualización de datos puede llevar asociado situaciones de estrés y otras enfermedades laborales, por ello establecen que "*los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.*"

Además, el CC de prensa no diaria (BOE 23 diciembre 2013) concede para este tipo de trabajadores/as el derecho a *"un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.".* Como complemento a estas medidas organizativas y para controlar la aparición o evolución de los efectos del estrés sobre el trabajador o trabajadora, ambos convenios establecen que la vigilancia de la salud sea específica al puesto y que su periodicidad sea anual.

Otro ejemplo, es el CC de Atención Sociosanitaria a Domicilio para la provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 21 diciembre 2017), que dentro del catálogo de funciones correspondiente al puesto de psicólogo establece la siguiente: "*Realizar reuniones periódicas con los trabajadores/as, para disminuir el posible estrés laboral, así como para formarles y dotarles de recursos para la realización de sus funciones."* Este precepto es complementado con el establecimiento de medidas preventivas de tipo organizativo, recogidas en el art. 25, como la definición de funciones de los auxiliares para evitar conflictos, información por escrito de las peculiaridades de cada usuario, así como formación a los trabajadores.

Debemos volver a resaltar el CC de Salas de Bingo de Alicante (BOP Alicante 10 mayo 2016) en el que en su Anexo I. Criterios y recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Relaciona el estrés con una serie de síntomas y comportamiento insalubres, apuntando las posibles causas del mismo: "*El impacto negativo que el estrés en el trabajo tiene para la salud de las personas y de las organizaciones es un dato sobre el que existe suficiente evidencia científica. El estrés se ha relacionado con un cierto número de síntomas físicos y psíquicos como*

migraña, úlceras de estómago, irritabilidad, impotencia, alteraciones menstruales, ansiedad, falta de concentración, indecisión. También con comportamientos insalubres como fumar, hábitos alimenticios, falta de ejercicio y abuso de alcohol y drogas. El estrés es causa de insatisfacción laboral y en general de accidentes y falta de precaución en el trabajo, así como, de problemas maritales y familiares".

Violencia laboral

Existen un gran número de CC en los que se ofrece la definición tanto de la violencia laboral, el acoso moral o mobbing y el acoso sexual, debido en parte, a la inclusión de protocolos para su prevención y gestión en los propios convenios. Como ejemplo, podemos citar el art. Artículo 39 que regula el protocolo de prevención y atención al acoso sexual y moral en el CC del sector de transporte sanitario de Navarra (BO Navarra 18 noviembre 2014), en el que se definen los tres conceptos de riesgo, para posteriormente desarrollar el citado protocolo. Otro ejemplo es el CC Provincial de trabajo para la actividad de oficinas y despachos de Ávila (BO. Ávila 3 enero 2017), en el que en su art. 26, se define tanto el acoso moral como la violencia en el lugar de trabajo, añadiendo además las definiciones de incidencia de riesgo psicosocial y de origen del riesgo psicosocial.

En el caso del tratamiento de la violencia laboral, mencionar el CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (BO Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010), en el que, en su art. 44, se reconoce que "*No existe ningún entorno laboral inmune a la violencia en el trabajo. Es en la asistencia socio-sanitaria donde se concentra un mayor número de casos y de profesiones de riesgo. Tres son los factores que inciden sobre el riesgo de violencia: la contratación, el tipo de contratación, el género, las mujeres está más expuestas, sobre todo en el acoso sexual, y el estrés, la presión social asociada al rendimiento en el seno de las organizaciones y empresas*". Por otra parte, el CC para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca (BOP Salamanca 17 diciembre 2015) va más allá de la mera definición o análisis del origen de la violencia, y en su art 37 bis establece la garantía para los trabajadores y trabajadoras de un entorno laboral libre de violencia: "*La dirección de la empresa deberá velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de comportamientos que conlleven violencia en el trabajo como riesgo psicosocial; prestando especial atención al mobbing que afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores"*.

Un paso más allá da el CC 2014-2015-2016 para el Sector de Intervención Social (BO Territorio Histórico de Álava 11 febrero 2015), ya que en su art. 26 establece que en el plan de prevención que debe elaborar el Servicio de Prevención (SP), deberá incluirse, entre otros aspectos la "*Identificación de los riesgos psicosociales que pudieran*

ocasionar errores humanos, estrés y/o situaciones de violencia en el trabajo,…., *Protocolos de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el desempeño de las funciones laborales*". Igualmente debemos destacar el XX CC de Lufthansa, en el que se prevé, en su art. 37.10, que el CSS elabore un procedimiento en el que se incluyan medidas para evitar y proteger a los trabajadores que puedan ser objeto de violencia tanto física como verbal, reconociendo de esta forma el riesgo de sufrir violencia exterior que presentan los trabajos de cara al público.

Acoso

Por otra parte, en el caso del tratamiento convencional del acoso (moral, sexual, etc.) mencionar que existen CC en los que se hace una declaración de intenciones para establecer acuerdos contra el acoso, como por ejemplo el recogido en el Anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo del CC Estatal de estaciones de servicio (BOE 19 octubre 2017), en el que se insta a la redacción de un acuerdo interno contra el acoso y la violencia en el trabajo, incluyendo instrucciones para que el procedimiento incluya la prevención primaria, secundaria y terciaría. Aparte son muchos los CC en los que se incluyen protocolos contra los distintos tipos de acoso. Un ejemplo es el CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 21 de diciembre de 2017), que en su Anexo número 7 recoge el "Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo y la Discriminación". O el CC del sector de transporte sanitario de Navarra (BO Navarra 18 noviembre 2014) que lo incluye en su art. 39. Para complementar estos protocolos existen CC que fomentan su publicidad entre los trabajadores/as, así como su actualización. Como ejemplo podemos mencionar el CC de Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz (DO Extremadura 19 agosto 2016) y el del Sector de Sevilla de Pompas Fúnebres (BOP Sevilla 25 octubre 2014), en sus artículos 42 y 36 respectivamente.

No debemos dejar de mencionar el CC para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtics, SL (BOE 22 de diciembre de 2017), en el que se establece, en su art. 47, el compromiso de *"realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además, se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo."* Esta cláusula es importante debido a la implicación del personal directivo dentro del ámbito de la formación en materia de acoso sexual, no limitándolo únicamente a los trabajadores/as sin personal a cargo.

Para concluir indicar que, en general, se observa un mayor desarrollo en la regulación de los riesgos psicosociales que de los factores de riesgo psicosocial, a excepción de la organización del trabajo, la cual es el elemento clave

sobre el que actuar para mitigar los riesgos identificados. Siendo frecuente, en este caso, la inclusión de la realización de la evaluación de riesgos para conocer los riesgos derivados de la organización del trabajo. Las regulaciones más avanzadas incluyen medidas para garantizar que la organización del trabajo adecuada para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores /as.

La autonomía es tenida en consideración por los CC a la hora de asignar una cierta categoría profesional al trabajador. Por lo que no existe una extensa regulación convencional de la misma tratándola como factor de riesgo psicosocial.

La carga de trabajo, que tiene una relación muy estrecha con la regulación del tiempo de trabajo. No es muy usual la regulación de la carga de trabajo como factor de riesgo psicosocial en los CC, lo que sería necesario en los casos de los convenios que les sean de aplicación a los teletrabajadores/as, debido a que esta nueva organización del trabajo puede tener consecuencias negativas debido al posible aumento de la carga del trabajo lo que implicaría un aumento del tiempo de trabajo y un menor respeto de los tiempos de descaso establecidos en la legislación española.

Sobre las condiciones de los teletrabajadores/as también será necesaria una mayor regulación convencional del aislamiento, el cual por otra parte, es frecuentemente relacionado como característica del acoso por los CC, tanto en la propia definición de acoso que suelen incluir como en una de las características típicas de este comportamiento, llegando incluso en algunos casos a calificar el aislamiento de un trabajador o trabajadora como falta muy grave.

El último de los factores de riesgo psicosocial analizado es el de satisfacción laboral, la regulación de la misma es muy limitada, ligándola al apoyo social y a la calidad de las relaciones personales en el trabajo.

En el caso de los riesgos psicosociales analizados comenzamos con la regulación convencional del estrés laboral, la cual está íntimamente relacionada con la de la organización del trabajo, estableciéndose en alguno de los CC medidas organizativas como por ejemplo pausas no acumulables, formación y asesoramiento. Además, recogen compromisos empresariales para mantener espacios laborales libres de estrés. Al contrario que en el caso de la violencia laboral y los distintos tipos de acoso, no abundan los protocolos contra el estrés laboral en los CC.

Sobre violencia laboral, encontramos CC en los que se recoge el reconocimiento del riesgo y su naturaleza ubicua, ya que puede afectar a cualquier entorno laboral, declaraciones de intenciones y compromisos de actuación. Además, algunos CC recogen protocolos contra este riesgo, en muchas ocasiones los protocolos abarcan tanto el acoso como la violencia, como paso previo al acoso laboral. Aun habiendo convenios en los que únicamente se definen los conceptos de acoso y violencia laboral, debemos indicar que cada vez es más frecuente que incluyan protocolos contra el acoso en todas sus formas, destacando principalmente el de tipo sexual.

2.3 EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Podemos definir la evaluación de riesgos psicosociales como: "*el proceso dirigido a examinar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse*" (art. 3.1 RPS).

Derechos y obligaciones

La LPRL establece la obligación empresarial de determinación de la existencia, o no, de riesgos laborales para todos los puestos de trabajo. En el caso que existiesen esos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y fuesen evitables, deberán eliminarse. Si no se pudiesen evitar, se deberá realizar la evaluación de riesgos, para reducirlos mediante la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Previamente a la realización de la evaluación de riesgos, el empresario tiene el deber de consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales. Ahora bien, la evaluación de riesgos psicosociales "*se realizará mediante la intervención de personal competente para asumir funciones de evaluación según los niveles de cualificación acreditados*" (art. 4.3 RSP, ante lo cual, los DP tienen la facultad de "*acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo*" [art. 36.2.a) LPRL].

Para iniciar cualquier acción preventiva, primeramente es necesario conocer "*las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo*" (art. 2.2RSP). Para ello, deben identificarse todos los puestos de trabajo presentes en la empresa, analizando "*cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador*" (art. 4. 7º LPRL).

Aparte de las condiciones de trabajo existentes en cada uno de los puestos de trabajo, a la hora de realizarse la evaluación de riesgos debe tenerse en cuenta que el trabajador que ocupa ese puesto de trabajo, pueda estar, o esté incluido en el colectivo de trabajadores especialmente sensibles.

Por lo tanto, la primera fase de la intervención en materia psicosocial en la empresa, es la evaluación de estos riesgos, para posteriormente, con los datos obtenidos de la misma, tomar decisiones para eliminar y reducir los riesgos presentes.

Recordar que una evaluación inicial puede no ser suficiente para garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, sino que esta debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo, en la elección de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, manejo de nuevas tecnologías, cuando exista un trabajador especialmente sensible (art. 4.2 RSP), si han producido daños para la salud de los trabajadores o si se estima que las medidas preventivas implantadas son inadecuadas o insuficientes [art. 16.2 a) LPRL].

Es cierto que no existe una regulación específica de los riesgos psicosociales en nuestro país, pero los preceptos sobre la evaluación de riesgos laborales, aplican para aquella evaluación dirigida a la estimación del riesgo psicosocial, la cual presenta ciertas peculiaridades respecto de la evaluación de riesgos físicos. Por lo tanto, la regulación de los riesgos psicosociales a través del CC cobra especial importancia para suplir esta falta de legislación.

Es realmente necesario realizar la evaluación de riesgo enfocada a la esfera psicosocial del trabajo, ya que como se recoge en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, debido a los cambios en el mundo del trabajo se ve afectada la organización del mismo, lo que repercute en la aparición de nuevos riesgos psicosociales, los cuales pueden llegar a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Recordar que la citada Estrategia es diálogo entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales y marco de referencia de las políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posteriormente a la realización de la evaluación, el empresario tiene la obligación de “elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral” toda la documentación relativa a la realización de dicha evaluación [art. 23.1 b) LPRL]. Además, deberá informar tanto a los representantes de los trabajadores como al resto de trabajadores/as de los resultados de la evaluación de riesgos, según el CT 43/2005 de la ITSS.

Como se mencionó anteriormente, la evaluación de riesgos psicosociales presenta peculiaridades en comparación con las evaluaciones de riesgos físicos o higiénicos. En el caso de los riesgos psicosociales, hay que evaluar por unidades organizativas o grupos, aparte de por puesto de trabajo, garantizando siempre la confidencialidad de los trabajadores/as.

Regulación convencional de la evaluación de riesgos psicosociales

Ya centrados en el análisis de la regulación convencional de la evaluación de riesgos psicosocial, debemos decir que existe un gran número convenios en los que se hace mención a la evaluación de riesgos en general, no especificándose ni teniéndose en cuenta la evaluación especifica dirigida a los riesgos psicosociales, tema de análisis que le ocupa a esta guía. Bastantes de ellos solo reiteran lo recogido en la LPRL sobre la obligación de realización de la evaluación de riesgos laborales. Otro grupo importante liga la realización de la evaluación de riesgos a la elaboración de la planificación preventiva, la cual se tratará más adelante. Recordar que la evaluación de riesgos laborales en general debe incluir el aspecto psicosocial, por lo que las disposiciones contenidas en los CC para la evaluación de riesgos laborales serán de aplicación para la evaluación psicosocial, aunque lo interesante sería la inclusión de cláusulas dirigidas específicamente a la evaluación de riesgos psicosociales.

Por otra parte, existe un segundo grupo de CC en los que si se regula la evaluación de riesgos psicosociales. Este segundo grupo es mucho menos numeroso que el primero, es decir, todavía no es usual la regulación convencional de la evaluación de riesgos psicosocial. Aun así encontramos algunos modelos, aunque no muchos, realmente avanzados en su tratamiento. Dentro de este segundo grupo es frecuente que los CC incluyan los factores de riesgo a evaluar, otros fijan que metodología se va a seguir a la hora de la realización de la evaluación o establecen que la elección de la metodología se realizará mediante consenso con los representantes de los trabajadores. Remarcar que el deber que tiene el empresario de consulta a los trabajadores sobre los aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo cobra especial importancia en la elección del método de evaluación.

Dentro del primer grupo de CC, entre los que únicamente se recoge la obligación de realizar la evaluación de riesgos laborales del empresario, y que no hacen mención específica a la evaluación psicosocial, podemos mencionar el art. 25 b) del CC de Ayuda a domicilio de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 24 agosto 2013), en el que resaltamos lo siguiente "*la empresa deberá consultar al personal laboral, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, y en particular en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la LPRL. Es obligación del empresario o empresaria el realizar una evaluación de riesgo en cada puesto de trabajo para detectar los posibles riesgos que conlleven cada uno, y así poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los mismos existentes, antes de que comience el servicio.*" Esta cláusula es importante debido a que reconoce del deber de consulta a los representantes de los trabajadores en el CC, y respecto a la evaluación de riesgos, podría complementarse haciendo mención a al aspecto psicosocial.

El CC 2014-2015-2016 para el Sector de Intervención Social (BOP Álava 11 febrero 2015), en su art. 26 sobre seguridad y salud laboral, establece que las entidades afectadas por este convenio deberán contar con "*un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva cuya función será diseñar y aplicar el plan de prevención en el que se incluirá la Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras*". Como ya se avanzaba anteriormente, es frecuente, que en los CC se relacionen la realización de la evaluación de riesgos con la planificación de la actividad preventiva, como en el caso de este ejemplo. Es cierto que esta regulación no menciona expresamente la evaluación de riesgos psicosocial, pero sí que la incluye implícitamente al aludir a todos los factores de riesgo que afecten a los trabajadores.
Otro ejemplo de CC de empresa en la que se regula la evaluación de riesgos, pero no se incluye el componente psicosocial, lo encontramos en el CC de Cepl Iberia, SL (BOE 25 de septiembre de 2015), concretamente en su art. 58 sobre seguridad y salud laboral.

Ahora bien, pasando al segundo grupo de CC en los que ya si se recogen las peculiaridades de los riesgos psicosociales y su evaluación, podemos encontrar distintos grados de alcance en su regulación.

Con una regulación más somera, citaremos a modo de ejemplo el CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE 23 de septiembre de 2017) que en su art. 56, establece la obligación de la Empresa de evaluar los riesgos psicosociales así como la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud.

Otros ejemplos de convenios en los que existe un desarrollo limitado de la evaluación de riesgos psicosociales son el XVIII CC de la industria química (BOE 19 agosto 2015) que establece, en su art. 66, la obligación de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, pero no pasa a detallar las peculiaridades respecto de otro tipo de evaluación, sino que menciona que serán objeto de intervención preventiva posterior como el resto de riesgos laborales.
También podemos mencionar el CC del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BO Illes Balears 7 junio 2014) en la que menciona lo siguiente: *"Se realizarán todas las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso, y las reevaluaciones necesarias",* sobre esta cláusula, incluida en su art. 39, debemos hacer una llamada de atención, ya que los riesgos psicosociales siempre deben ser evaluados porque están presentes en todas las profesiones y sectores de actividad, y más aún cuando se trata, como es el caso, de oficios en los que se da trato con clientes, por lo que recomendamos eliminar los términos que generan imprecisión como por ejemplo "*cuando sea preciso*".

El CC de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 19 julio 2017) en su art. 22.4 establece la obligación de evitar, evaluar y combatir en origen los riesgos psicosociales. El método para realizar la evaluación de riesgos psicosocial será acordado en el seno del "CSS siempre y cuando se den los requisitos de validez, fiabilidad y asegure la participación de los trabajadores/as." Además fija que la "*realización de la evaluación de riesgos psicosociales no debe superar los 2 (dos) años a partir de la firma del convenio*."

El IV CC del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BO Junta de Andalucía 23 febrero 2004), establece, en su art. 45.4, que se prestará especial atención a las evaluaciones de riesgos psicosociales y organizacionales. En este mismo precepto es recogido y ampliado en el art. 96 del II CC del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 julio 2015), ya que además de prestar atención a la evaluación de riesgos psicosociales y organizacionales, establece la obligación de la empresa de estudiar y valorar las *"situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo".*

En el Anexo XIII del CC de Bimbo, SAU (BOE 14 de febrero de 2017) se acuerda revisar las evaluaciones de riesgos para verificar que contemplan como riesgos laborales el estrés, la lactancia y la maternidad.

Un modelo destacable es el incluido en el art. 54 del CC de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 7 de marzo de 2014) en el que se establece que una comisión paritaria llevará "*a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc.*".

Más limitado en su regulación pero en este mismo sentido encontramos el CC de Serviabertis, SL. (BOE 17 de julio de 2014) En su art. 20 establece que "*la representación de los trabajadores y trabajadoras y, especialmente, la Empresa como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo han de garantizar que las evaluaciones de riesgos psicosociales evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo*."

Algo más avanzados en su regulación, encontramos CC en los que se hace una enumeración y definición de aquellos factores de riesgo que deberían ser evaluados. Podemos citar el CC de Salas de Bingo de Alicante (BOP Alicante 10 mayo 2016), que en su Anexo I. "Criterios y recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales", identifica y define aquellos factores de riesgo que deben ser tenidos en cuenta en la realización de la evaluación de riesgos, entre ellos están: el contenido de la tarea, autonomía, rol en la organización y las relaciones personales,

para "*realizar un diagnóstico de la situación y dirigir las intervenciones hacia los factores de riesgo en el ámbito de la organización de la empresa que resulten más problemáticos*"

El art. 34 del CC de Icono Enterprise (BOE 1 de diciembre de 2017) recoge el listado mínimo de factores de riesgos psicosociales a contemplar en las evaluaciones de riesgo, entre los que incluye: "*pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).*"

Otro ejemplo lo encontramos en el II CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 12 julio 2017) que regula en su art.58, la inclusión de ciertos factores de riesgos en la evaluación de riesgos psicosocial: "*A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector: . Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar*."

En la misma línea podemos citar el CC de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016 (DO Catalunya 30 abril 2014) en el que establece que los factores de riesgo a evaluar serán los establecidos en el "*protocolo recomendado, en cada momento, por la Generalidad de Cataluña*".

Existen convenios, aunque bastante escasos en número, que hacen mención a la elección del método para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, dentro de estos debemos citar el CC de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (DO Comunitat Valenciana 22 junio 2015), en el que se reconoce, en su art. 42, el problema creciente del estrés laboral y propone "*avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo*", aparte cita varias herramientas para la realización de la evaluación de riesgos psicosocial. El CC del Grupo Unidad Editorial (BOE 7 de octubre de 2017) establece, en su Anexo I, que para la realización de

la evaluación de riesgos psicosocial se aplicará el método elaborado por el antiguo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

También es interesante destacar la regulación incluida en el art. 37 del CC Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones (BO Murcia 19 octubre 2015) y en el art. 35 del CC de Panaderías (BO Murcia 19 octubre 2015). Si bien es cierto que trasponen literalmente los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL. Pasan a desarrollar posteriormente, en mayor profundidad, el referido a la evaluación de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, incluyendo dentro de la evaluación inicial aquellos relacionados con la carga de trabajo física y mental, así como la organización de trabajo. Estableciendo, como así hace la LPRL, una revisión de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o se produzca un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Igualmente establece que las mediciones, análisis o ensayos que sean necesarios realizar para la elaboración de la evaluación de riesgos, sigan los criterios de organismos especializados, citando entre ellos al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normas UNE.

Como ejemplo del cumplimiento del precepto incluido en la LPRL de evaluar de nuevo los riesgos en el caso que se haya producido un daño a la salud de algún trabajador/a, encontramos tanto el CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 21 diciembre 2017), como el CC para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25 octubre 2017). En los que se establece que, si se ha constatado un caso de acoso laboral y el procedimiento se ha llevado a término, el órgano de instrucción podrá proponer entre otras medidas la realización de una evaluación de riesgos psicosociales.

La regulación incluida en el CC para Limpieza de edificios públicos y locales de la Provincia de Jaén (BOP Jaén 14 marzo 2017) merece la pena ser destacada, ya que establece que la metodología elegida para realizar la preceptiva evaluación de riesgos psicosocial deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores: *“Las empresas afectadas por el presente CC, se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.”.* En esta misma línea encontramos el CC de la Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX) (DO Extremadura 18 julio 2017) que incluye en su art. 31, el compromiso empresarial de realización de evaluación de riesgos psicosociales, consensuando con la representación legar de los trabajadores el método que será utilizado para llevarla a cabo.

El CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DO Cataluña 3 de noviembre 2015) en su art. 31.1 incluye la obligación del empresario de informar a los DP acerca de la elección del método de información y del proceso de evaluación de los riesgos psicosociales "*Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán: La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales. Los DP serán informados sobre el método de evaluación a emplear así como sobre el proceso para llevar a cabo la evaluación…"* Es cierto que el empresario debe informar a los trabajadores sobre el método elegido para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, pero también debe consultarles al respecto. Lo ideal sería que la elección del método de evaluación se realizara desde el consenso entre la parte empresarial y los representantes de los trabajadores y no únicamente limitarse a informarles acerca de las decisiones tomadas por la empresa respecto de los temas relacionados con la seguridad y salud de los y las trabajadoras.

En el CC de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo (DO Generalitat de Catalunya 7 diciembre 2017) en su art. 65 sí que hace mención expresa a la evaluación de riesgos psicosocial debido a que el trabajo en este ámbito conlleva una gran implicación de los trabajadores y un intenso y elevado trato con los usuarios. Destacar el reconocimiento de este convenio a la facultad de intervención de la figura del DP en el proceso de la evaluación de riesgos psicosocial, así como la inclusión de la obligación de identificación y medición de ciertos factores de riesgo psicosocial.

Destacar así mismo, el CC de Burger King Spain, SLU (BOE 3 de julio de 2017) en el que se incluye la colaboración de los DP en el análisis de las condiciones de trabajo necesaria para la realización de la evaluación de riesgos: "*Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo. En los análisis de las condiciones de trabajo colaborarán los DP, previa coordinación con el Servicio de Prevención de la empresa."*

Como modelo destacable, hay que hacer mención a la regulación incluida en el CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA (BO País Vasco 5 marzo 2015), en el que en su art. 92, se crea un "*Equipo de riesgos psicosociales*" el cual es paritario y cuyo objetivo es "*analizar cada uno de los puestos evaluados, para establecer las medidas preventivas a aplicar con el fin de corregir los factores que han salido con riesgos elevados, así*

como hacer propuestas de mejora para aquellos factores que se han establecido como mejorables.", a este equipo se le dará soporte desde el departamento de Salud Laboral ya que "*se realizará un seguimiento personalizado de cada uno de los perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada, estableciendo las medidas preventivas a nivel individual o grupal que se consideren necesarias*"

La creación de este tipo de equipos o comisiones especializadas en riesgos psicosociales, y que cuentan con la participación tanto de la parte empresarial como de los representantes de los trabajadores, es muy importante, ya que no solo se trata la gestión de estos riesgos, sino que además fomenta la cultura preventiva respecto de este tipo de riesgos. Este CC volverá a ser tratado en el capítulo referente a la regulación de la planificación preventiva ya que incluye medidas de intervención psicosocial, posteriores a la evaluación de riesgos, que resultan muy interesantes debido a la toma de decisiones de forma participada.

Para finalizar el análisis de la regulación convencional de la evaluación de riesgos psicosociales, indicar que debido a la aparición de las nuevas formas de organización del trabajo y la, cada vez más extendida, implantación del teletrabajo en las empresas de nuestro país, sería conveniente que estos hechos tuviesen reflejo en las regulaciones incluidas en los CC. Ya en el año 2002 se firmó por los interlocutores sociales europeos, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual fue posteriormente revisado en 2009. El mismo pretende garantizar un equilibrio entre seguridad y flexibilidad laboral. Recordar igualmente que la aplicación de este Acuerdo es voluntario ya que no es de obligado cumplimiento por los Estados Miembros.

Es un hecho que tanto el teletrabajo móvil como el teletrabajo a domicilio presentan claras dificultades para llevar a cabo la evaluación de riesgos del lugar de trabajo y sus revisiones periódicas, así como para que el empresario cumpla con su deber de controlar las medidas preventivas implantadas. Por lo tanto, la Negociación Colectiva puede ayudar a salvar estas dificultades. A día de hoy apenas se encuentran referencias en los CC sobre cómo salvar esta situación.

Como ya se ha mencionado anteriormente en este capítulo, la evaluación de riesgos psicosocial debe ser confidencial y es necesario informar a los trabajadores y trabajadoras de cómo y cuándo se va a realizar la recogida de datos, para ello es necesario hacer una planificación de la recogida de datos y su posterior tratamiento. En general, se aprecia una falta de regulación convencional de estos aspectos, pudiendo ser el CC un instrumento ideal para establecer las bases de la confidencialidad e información a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

2.4 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

En el caso de que la evaluación de riesgos psicosociales identifique situaciones sobre las que es necesario actuar "*el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos*" [art. 16.2 b) LPRL].

Según los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 LPRL, tras la realización de la evaluación de riesgos procede "*planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*".

Derechos y obligaciones

La planificación de la actividad preventiva deberá incluir los medios humanos y materiales necesarios, además de contar con la asignación de los recursos económicos precisos para llevar a cabo las medidas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que no hayan podido evitarse (art. 9.1 RPS), además de las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, la formación y la información de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 RPS).

La planificación de la actividad preventiva debe realizarse para un periodo determinado de tiempo (art. 9.3 RPS) y si presenta una vigencia superior a un año, el empresario deberá concretar un programa anual de actividades.
Una vez implantadas las medidas preventivas se deberá llevar a cabo un control periódico de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores. [art. 3.1 b) RPS]. En el caso de que de estos controles periódicos se detectasen nuevas situaciones que pudieran ser de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario está obligado a modificar las medidas preventivas [art. 16.2 b) LPRL], actuando de la misma manera cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes (art. 16.3 LPRL).
El empresario debe conservar la documentación relativa a la realización de la planificación preventiva a disposición de la autoridad laboral, teniendo en cuenta que se considera infracción grave "*incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenidos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales*" (art. 12.6 TRLISOS) así como: "*no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados*

de las evaluaciones, con el alcance y contenidos establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales" [art. 12.1 b) TRLISOS].

Recordar igualmente que el empresario debe consultar a los trabajadores la adopción de las decisiones relativas tanto sobre la evaluación de riesgos y de la posterior planificación de la actividad preventiva que incluya las "medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos" (art. 18 LPRL).

Regulación convencional de la planificación de la actividad preventiva

En un primer lugar, encontramos una serie de CC muy poco avanzados en la regulación de la planificación de la actividad preventiva, los cuales se limitan a trascribir literalmente los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL, sin hacer mención a los riesgos psicosociales, ni profundizar en cómo se organiza la planificación preventiva en la empresa. Como ejemplo, podemos citar el VI CC de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6 julio 2017).

Son muchos los CC en los que se relacionan la evaluación de riesgos laborales con la planificación de la actividad preventiva, ya que de las conclusiones de la evaluación se derivará posteriormente como planificar la actividad preventiva en el seno de la empresa. También encontramos bastantes convenios que regulan los aspectos que deben incluirse en la citada planificación.

Igualmente, un gran número de CC establecen la participación y consulta de los trabajadores a la hora de la elaboración de la planificación de la actividad preventiva, en ocasiones asignando esta labor al CSS o creando Comisiones específicas para esta labor.

A continuación, se pasa a describir las regulaciones encontradas en distintos CC sobre la planificación de la actividad preventiva:

Regulaciones menos avanzadas en materia de planificación de la actividad preventiva

El CC de Hero España, SA (BOE 15 de febrero de 2013) en su art. 27 regula como una obligación tanto de los trabajadores como de la empresa, el cumplimiento del Plan de prevención y salud laboral así como de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales vigente. No aportando ninguna indicación al respecto sobre el desarrollo de dicho plan o de los aspectos que debería incluir.

También podemos mencionar el CC de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón (BO Aragón 6 agosto 2013) en su art. 55. 2, no establece consideraciones adicionales a las que establece la LPRL de cara a la obligación del empresario, de realización de la planificación preventiva a partir de los resultados de la evaluación de riesgos. Únicamente reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores de participar en la misma. Tampoco hace una distinción de los riesgos psicosociales dentro de la planificación preventiva.

Derecho de consulta y participación de los trabajadores en la planificación de la actividad preventiva

Es habitual la inclusión en los CC, del derecho de participación y consulta de los representantes de los trabajadores sobre la planificación de la actividad preventiva, por ejemplo:

El CC de Ayuda a Domicilio Sevilla y Provincia (BOP Sevilla 24 agosto 2013) enlaza la realización de la evaluación de riesgos con la posterior planificación de la actividad preventiva. Además, en su art. 25 b), establece que tras la realización de la evaluación inicial de riesgos laborales, la empresa tiene que consultar "*al personal laboral, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, y en particular en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse*" También dispone que previamente al comienzo del servicio, el empresario habrá debido de poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los riesgos existentes. Idéntica regulación se incluye en el art. 25 del CC de Atención Sociosanitaria a Domicilio para la provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 21 diciembre 2017).

El CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 8 noviembre 2017) liga la realización de la actividad preventiva a la eliminación o el control y reducción de los riesgos detectados en la evaluación de riesgos. En su art. 37 establece que esta planificación se llevará a cabo según la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Posteriormente trascribe la literalidad sobre la actividad preventiva incluida en el RD 39/1997. Atribuye tanto a la empresa como a los representantes de los trabajadores especializados en materia preventiva "*el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva y la planificación de la acción preventiva, con la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia*."

El CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DO Cataluña 3 de noviembre 2015) resalta, en su art. 31, la importancia de la aplicación real del plan de prevención por encima de la mera elaboración del

documento. Además establece que "*el plan de prevención así como los procedimientos de seguimiento y control del mismo deberán ser acordadas en el seno del CSS, o en ausencia de este, entre los Delegados de personal o Delegado de personal y la Dirección de la empresa.*" Cumpliendo así con los preceptos de consulta y participación de los trabajadores recogidos por la LPRL.

Creación de Comisiones Paritarias

Aparecen una serie de CC en los que se crean ciertas comisiones paritarias para tomar decisiones sobre distintos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Este tipo de regulaciones es altamente beneficioso para el tratamiento y la prevención de los riesgos psicosociales, ya que las decisiones que se toman en las mismas se hacen de forma participada entre los representantes de los trabajadores y la parte empresarial, pudiendo disponer además del asesoramiento de expertos en la materia. Algunos ejemplos son los siguientes:

El CC de Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones (BO Región de Murcia 19 octubre 2015) establece la estructura que deberá tener el Plan de Prevención de la empresa en su art. 38:

"*1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.*
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos
6. La asignación de tareas
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final"

La implantación y desarrollo de los Planes Preventivos será coordinada desde la Comisión de Seguridad y Salud Laboral. Remarcar igualmente dentro de este CC que establece la integración de la actividad preventiva en todos los niveles de la empresa. *"La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten..."*

En art. 74 del VII CC del sector del corcho (BOE 18 de octubre de 2017) también se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, encargada entre otros de "*Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones*

de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial, así como realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes del mismo." La inclusión de las condiciones de trabajo dentro de los aspectos a analizar en los estudios que tiene encomendados esta Comisión, es importante de cara al análisis de las causas sobre la salud de los trabajadores de los riesgos psicosociales. Además del análisis, esta Comisión tiene la potestad de realizar propuestas de actuación.

El art. 75 del mismo convenio, sobre la planificación de la actividad preventiva, dispone lo siguiente: "*El empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas. Los DP serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados."* Esta cláusula incluye el control de los riesgos psicosociales aunque no se mencionen de manera directa al tratar las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores. Además este artículo recoge una serie requisitos que deben recogerse en la planificación de la actividad preventiva, entre ellas encontramos los siguientes relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales:

> "*b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo…*
> … *f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores."*

El art. 54 del CC de estaciones de servicio (BOE 19 octubre 2017) crea igualmente una comisión paritaria, en este caso denominada "*Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector de Estaciones de Servicio*" estableciendo su funcionamiento y los miembros que la componen. Abriendo la puerta a que cualquier trabajador o trabajadora hagan llegar sus quejas o propuestas ante esta Comisión y a la constitución de grupos específicos de trabajo para abordar temas concretos. Entre sus objetivos prioritarios destaca por tener relación con los riesgos psicosociales: "*Ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos*."

Destacar el art. 56 del CC de Danone (BOE 20 de agosto de 2015) por la creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es paritaria y cuya misión principal es "*la implantación de medidas y acciones*

de carácter preventivo, divulgativo y formativo que favorezcan la cultura de la seguridad. La creación de esta Comisión es el reflejo de la política de prevención de riesgos de la compañía, emanada de la Dirección y compartida por los trabajadores, que define el compromiso de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, asegurar el bienestar físico, psíquico y social a través de la participación e implicación de todos en la seguridad." Al incluir en su política preventiva el compromiso de garantizar el bienestar psíquico y social, se deduce que esta Comisión será sensible a los problemas de origen psicosocial aparte de los de otros tipos de riesgos laborales.

Regulaciones convencionales de la planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales

Un escaso número de CC incluyen disposiciones sobre la planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales, entre ellos podemos mencionar:

El art. 30 del CC de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA. (BOE 1 de junio de 2017) incluye, en su art. 57, una regulación importante de la actividad preventiva sobre los riesgos psicosociales que procede destacar:
"*La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el DP, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el CSS, siendo en todo caso informado por escrito el empresario*."

Además fija que la periodicidad de la realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la cuál será anual y que en él deberán recogerse las distintas actuaciones definidas en el "*Manual de Prevención de Riesgos Laborales*" establecido en la empresa. Será presentado y aprobado en el CSS, el cuál realizará el seguimiento del mismo. El CSS "*adopta las decisiones en cada caso, para el mejor cumplimiento de los objetivos marcados.*" Estos objetivos deberán ser "*concretos, con fechas de realización y evaluación periódica del cumplimiento de los mismos*". Idéntica regulación se incluye el CC provincial de Industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (BOP Alicante 10 noviembre 2017) en sus artículos 32, 33 y 34.

El art. 76 del VI CC de aparcamientos y garajes (BOE 17 mayo 2017) incluye la regulación de la planificación de la actividad preventiva, la cual deberá "*integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa*". Esta cláusula tampoco hace diferenciación específica sobre los riesgos psicosociales, pero si menciona, tal y como se recoge en la LPRL, que "*La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso,*

se someterá a consideración del CSS, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas." La mención de que en la evaluación de riesgos se tendrán en cuenta los riesgos específicos, incluye indudablemente a los riesgos psicosociales. Posteriormente en el art. 77 se designa al CSS como participante en la "*elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.*" Igualmente podemos encontrar idéntica regulación en el CC del Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie (BO Comunidad de Madrid 18 agosto 2016), en sus arts. 67 y 68.

El II CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19 junio 2017) declara en su art. 55 que "*La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal."* Esta declaración de intenciones incluye sin duda la protección de la salud tanto física como psicológica de los trabajadores. Resaltar además, desde el punto de vista psicosocial, que el CC subraya como prioritarias aquellas "*acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.*" Esta actuación sobre la organización del trabajo es destacable ya que cada vez es más frecuente la introducción de nuevas tecnologías en los centros de trabajo y es necesario realizar una transición adecuada hacia su uso. La formación e información son herramientas adecuadas para garantizar un menor impacto psicosocial en la adaptación de los trabajadores.

Posteriormente en el art. 56 pasa a mencionar los artículos 14, 15 y 16 de la LPRL, enumerando literalmente los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL, la obligación de que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa y que el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. (art. 16.1 LPRL). Ahora ya en el art. 57, se recoge que todos los centros de trabajo deberán tener desarrollada la planificación de la actividad preventiva, en la que se deberá registrar "*todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo"*.

El CC de Cepl Iberia, SL (BOE 25 de septiembre de 2015) en su art. 58 establece como objetivo prioritario la protección de la salud de los trabajadores y para alcanzarlo es necesario "*el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en la Empresa"* Como inicio de la planificación de la actividad preventiva sitúa la evaluación de riesgos laborales, a partir de la cual se implementaran la medidas necesarias *"tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.*" Es importante que las medidas preventivas incluyan aquellas que afecten a la organización de la empresa con el objetivo de adaptar el trabajo al trabajador y no al revés. Posteriormente, para justificar la planificación de la actividad preventiva, el CC recoge la literalmente los principios de la acción preventiva previstos en la LPRL. Indicando así mismo que en el seno del CSS se elaborará y consensuará un plan general de prevención con los contenidos que la Ley indica que deben recogerse. Establece que la evaluación de riesgos laborales sea revisada en el caso que "*se introduzcan modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo que puedan existir y siempre que ocurra un accidente.*"

Además la empresa debe realizar un mapa de riesgos "*que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos en ellos existente, que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción.*" Una vez realizada la evaluación de riesgos y el mapa de riesgos, la empresa elaborara anualmente un plan de prevención, que someterá a consulta de los representantes de los trabajadores y "*que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos*." En este caso, el CC da mucha importancia a una sólida identificación de los riesgos presentes en los distintos puestos de trabajo, ya que a parte de la evaluación de riesgos establecida por Ley, añade la elaboración de un mapa de riesgos.

El CC del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BO Illes Balears 7 junio 2014) en su art. 39, establece que para garantizar una adecuada seguridad y salud es necesaria la implicación de los trabajadores, así como la participación de los representantes de estos pertenecientes a las organizaciones sindicales más representativas. Debido a la preocupación que manifiesta tanto la parte empresarial como la representación de los trabajadores recoge que anualmente se elaborara el Plan de prevención, que *"tendrá por objeto lograr una gestión integrada y global de la prevención en las empresas, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos CSS. El Plan de prevención recogerá aspectos relativos a:*

- Planes de autoprotección y actuación.
- Simulacros de evacuación.

- Trabajos en oficinas y con pantallas visualizadoras de datos.
- Adecuación de los edificios e instalaciones a la normativa vigente.
- Vigilancia de la salud.
- Accidentalidad.
- *Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos".* Sobre este último punto incluido en el Plan de prevención, el CC dispone que en las evaluaciones de riesgos se incluyan los psicosociales. Lo que implica que posteriormente en la planificación de la actividad preventiva serán tenidos en cuenta los riesgos psicosociales.

El CC de MDL Distribución Logística, SA (BOE 22 de agosto de 2017) en su art. 50 indica que la planificación preventiva se basará en los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos y en ella se buscará "*un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*" esta regulación es importante ya indica que la planificación de la actividad preventiva deberá incluir todos aquellos factores de riesgos psicosociales que pueden llegar a perjudicar la salud de los trabajadores. Además recuerda que los representantes de los trabajadores podrán participar en la planificación preventiva según los términos establecidos en la LPRL.

El art. 22.4 del CC de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 19 julio 2017) es un ejemplo en la regulación del aspecto psicosocial en la planificación de la actividad preventiva, ya que declara que "*los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.*" Establece la priorización de "*las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de Ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo*." Por último, dispone un plazo máximo de dos años para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales a partir de la firma del CC.

Destacar, como el modelo más avanzado de regulación, el Anexo I del CC de Salas de Bingo de Alicante (BOP Alicante 10 mayo 2016), por las recomendaciones preventivas de actuación sobre los riesgos psicosociales que incluye. En dicho convenio, tras enumerar y definir los factores de riesgo que deben ser evaluados, se proponen las siguientes medidas preventivas a tener en cuenta:

- *"Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas a realizar, hasta aspectos como pueden ser la distribución del espacio o del mobiliario, por ejemplo.*

- *Definir, comunicar y clarificar el nivel de participación que se otorga a los distintos componentes de la organización; cuando éste se limita a la emisión de opiniones y/o cuando se dispone también de capacidad decisoria.*
- *Analizar si los medios actuales con los que cuenta su organización para canalizar la participación de los distintos agentes son adecuados, ágiles y eficaces. Analizar qué aspectos pueden mejorarse. Y, si fuese preciso, crear nuevos canales de participación.*
- *Adecuar los distintos niveles de participación (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) al objeto y al contenido de los aspectos sobre los que se regula la participación. Si no existen tales medios, se debería considerar la posibilidad de crearlos, teniendo en cuenta que el mero hecho de crearlos no va a suponer un aumento efectivo de la participación, si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación.*
- *Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...).*
- *Eliminar los sistemas de control inoperante que generan una ausencia total de control.*
- *Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. Ello supondrá fomentar la implicación de los distintos agentes de la empresa.*
- *Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.*
- *Proporcionar al trabajador, en la medida de los posible, un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre ritmo, organización, etc.).*
- *La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencie su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y control excesivos.*
- *Proporcionar a los trabajadores Formación e información clara y precisa de lo que deben hacer.*
- *Comunicar a los trabajadores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía.*
- *Perfeccionar los medios de información a los trabajadores (más ágiles, más claros...) para evitar sesgos o distorsiones.*
- *Establecer los planes formativos conforme a las necesidades de la organización y de los trabajadores.*

- *Fomentar una sensibilización a la formación continuada en los trabajadores (en todos los niveles jerár-*

quicos y no jerárquicos).

- *Favorecer el manejo de habilidades cognitivas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan aumentar las competencias del trabajador. La mejora de este factor lleva asociado el incremento del nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.*
- *Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.*
- *Evitar en lo posible, al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo.*
- *Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de autoregistro de los ya logrados en cada momento. Esto permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y ser capaz de introducir variaciones en el mismo.*
- *Prestar atención a aquellos puestos en que, por razones de la tarea, exista un riesgo elevado de no disponer de autonomía temporal (ritmo impuesto por una máquina, trabajo en cadena...). Averiguar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos e introducir los cambios oportunos para obtener un ajuste adecuado.*
- *Establecer sistemas que permitan al trabajador conocer las cotas de rendimiento.*
- *El desarrollo de las relaciones entre los miembros de la empresa influye en el mantenimiento del grupo, haciendo que sus miembros participen más en las actividades del grupo e incrementando la conformidad a la mayoría.*
- *Prestar especial atención al apoyo social que los subordinados reciben por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, relaciones personales no sólo formales, sensibilidad a problemáticas personales, etc.).*
- *Favorecer el contacto entre trabajadores atendiendo a la organización de los espacios y lugares de trabajo.*
- *Atender a los distintos niveles de relación que existen en la organización: verticales (trabajadores respecto a superiores jerárquicos), horizontales (entre compañeros) y con público/clientes.*
- *Conceder importancia al apoyo social (apoyo afectivo, instrumental, de ayuda etc., que se dan entre sí las personas) en el diseño de la organización. Está comprobado que es un importante reductor del estrés percibido por las personas.*
- *Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores (tanto personales como laborales)".*

Posteriormente pasa a detallar los efectos negativos para la seguridad y salud del trabajo nocturno y enumera una serie de recomendaciones preventivas para aminorarlos:

"*Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.*

- *Aspectos relacionados con la organización global. El sistema que se adopte debe adaptarse al tipo de empresa o servicio (estructura, tamaño, ubicación, servicios que cubre, etc.), a las características de los distintos departamentos (tamaño, especialidad, saturación de demanda, etc.).*
- *Estructura de los recursos humanos. El horario debe adaptarse al número de trabajadores existente, presupuestos, niveles profesionales, etc.".*

Un aspecto muy positivo del presente CC es que remite al posterior dialogo social entre las partes, para tratar ciertas medidas que actuarían en beneficio de la seguridad y salud de los trabajadores que desarrollan su labor durante el turno de noche.

"Para eliminar o al menos reducir la probabilidad de que los riesgos asociados al trabajo nocturno en bingos sería sumamente positivo el abrir el diálogo social en ciertas materias:

- *El aumento de los períodos de descanso en el horario nocturno.*
- *Reducción del trabajo nocturno en la máxima medida posible.*
- *Evitar los cambios bruscos de turnos de trabajo.*
- *Abrir a los trabajadores la posibilidad de tomar decisiones de acuerdo a sus necesidades.*
- *Facilitar en la medida de lo posible comida caliente y equilibrada, así como instalar espacios adecuados para su descanso.*
- *Facilitar un tiempo razonable y suficiente para comer.*
- *Dar a conocer con antelación suficiente el calendario con la organización de los turnos.*
- *Participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.*
- *Posibilitar el mantenimiento de los mismos miembros en un grupo de manera que se faciliten las relaciones estables.*

- *Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda ser irreversible."*

Por último, en cuestión de posibles medidas preventivas, el CC de Salas de Bingo de Alicante (BOP Alicante 10 mayo 2016) se centra en las que se podrían aplicar para controlar o acabar con el estrés laboral:

- *"PREVENTIVA · ORGANIZACIÓN: (rediseño) Sistema de trabajo/ Sistemas de información y comunicación /Sistemas de regulación de conflictos / Estilos de mando ·*
- *INDIVIDUO: (adaptación) Formación sobre el funcionamiento interno, ejecución del trabajo, resolución de conflictos ...*
- *TEREPÉUTICA: Servicios de apoyo: médico, psicológico"*

En general, los CC no suelen relacionar la planificación de la actividad preventiva con los riesgos psicosociales. Se limitan a incluir los preceptos establecidos por la legislación, y en algunos casos amplían o concretan alguno de ellos, sin llegar a un alto grado de detalle. La falta de regulación convencional de la planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales es una oportunidad perdida para intentar garantizar la seguridad y salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

Algunos posibles ejemplos de intervención sobre la organización del trabajo, a incluir en el CC, que serían de aplicación en la planificación de la actividad preventiva podrían ser:

- Planificación de los turnos de trabajo con suficiente antelación.
- Fomento de los estilos de mando democráticos.
- Fomento de la participación y consulta a los trabajadores en los temas relacionados con la organización del trabajo.
- Fomento del trabajo en equipo.
- Establecimiento de canales de comunicación, ágiles y flexibles.
- Establecimiento de planes formativos en materia de seguridad y salud laboral.
- Facilidades para la conciliación de la vida personal y laboral.
- Incluir en la vigilancia de la salud aspectos orientados a la detección de los daños de origen psicosocial.
- Inclusión de declaración de principios en contra de los riesgos psicosociales.

2.5 INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Definiciones

La información en prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, es un derecho básico de trabajadores/as, el cual es clave para el correcto desarrollo posterior de otros derechos, como son los de consulta y participación (estos tres derechos están regulados en el art. 18 de la LPRL). En la información sólo se suministra datos, es decir, es unidireccional, va dirigida del empresario al trabajador y no existe feedback.

Según el art. 18.1 LPRL el empresario deberá informar a los trabajadores de: "*Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos*" así como sobre las medidas de emergencia.

La formación en materia de riesgos psicosociales va más allá que la mera información, ya que busca la capacitación de quien la reciba para poder desempeñar correctamente las funciones que le correspondan en su puesto, es decir, sin riesgos o si no es posible que dichos riesgos estén controlados mediante debidas instrucciones, medios a su disposición, considerando los resultados de su evaluación.

Según el art. 19 LPRL, "*el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario*"

Así la información e formación se incluyen, junto a otras acciones preventivas legales, al deber general del empresario de proteger la salud y seguridad de su plantilla.

Regulación convencional de la formación e información en materia de prevención de riesgos laborales

El CC materias plásticas (BO Valencia 29 diciembre 2017), es un ejemplo claro de remisión literal a la LPRL, ya que no incluye ningún desarrollo adicional al respecto. El art. 75 de este CC indica que en todo lo no estipulado en su correspondiente capitulo XI sobre salud, seguridad, salud y medio ambiente, estará a lo dispuesto en la LPRL.

El Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) también incluye remisiones literales a la LPRL sin alusiones directas a los riesgos psicosociales, por ejemplo su art. 32 *" sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo"*

Otro ejemplo de remisión literal a la LPRL es el II CC de Intervención Social 2015-18 (BOP Gipuzkoa 21 febrero 2017) en su art. 25 regula las obligaciones empresariales de informar y formar a trabajadores/as remitiéndose al cumplimiento de la LPRL, sin desarrollar ninguna mejoría respecto a la misma.

El CC Siderometalúrgica 2017-19 (BOP Salamanca 5 enero 2018) ofrece pocas referencias sobre información y formación en riesgos laborales a trabajadores/as, pero debemos destacar su art. 35 i), en el que se indica la necesidad de programar la información y formación, junto con una adecuada participación y consulta. Si la plantilla está bien informada y formada en esta materia, se facilitará su consulta y participación directa o a través de sus representantes en todos los riesgos laborales incluidos los riesgos psicosociales.

La regulación sobre formación e información incluida en el CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) en sus arts. 29 y 31, resalta la importancia de las medidas que fomenten la información y formación de trabajadores; pero sobre todo respecto a sus representantes. Mientras que el art. 31, desarrolla la obligación empresarial de informar y formar a sus trabajadores pero sin hacer mención expresa a los riesgos psicosociales, además reproduce los casos en que se tiene que impartir esta formación, según se recogen en el art. 19 de la LPRL.

El art. 39 del CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), el art. 37 en sus puntos 3 y 4 del CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), y el art. 29 puntos 3 y 4 del el CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015), indican que la información será proporcionada a los trabajadores a través de sus representantes, y que debe versar acerca de "*los riesgos existentes*" por tanto, debería ser de aplicación para los riesgos psicosociales.

Resaltar el art. 37 del CC Aceitunas (BOP Murcia 9 julio 2014), en el que se desarrolla el plan de formación, el cual irá destinado, no sólo a sus trabajadores/as, sino también y "*en especial*" tanto a los DP como a delegados de personal.

El art. 25 del CC harinas panificables y sémolas (BOE 21 diciembre 2017) regula la formación respecto a riesgos de seguridad e higiene, términos que pueden traer un error de interpretación porque estrictamente no abarcan a los demás riesgos laborales de ergonomía y psicosociología. Así consta en su punto 4: "*El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate*", que sigue con los casos en que periódicamente se tiene que recibir dicha formación. Para evitar esta mala interpretación sugerimos el cambio de los términos "seguridad e higiene". Como complemento a esta formación, se incluye dentro de protocolo de acoso regulado en el Anexo VII *"información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten*".
Regulaciones convencionales destacables

El art. 53 del II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016), incluye los derechos de formación e información dentro del objetivo de priorizar la prevención laboral dentro de la gestión empresarial. Según su art. 61, las necesidades en formación en prevención de riesgos laborales se determinarán en función de la evaluación de riesgos, la cual comprende la de tipo psicosocial (art. 58). Será el servicio de prevención el encargado del asesoramiento tanto a los trabajadores como a sus representantes en materia de formación e información entre otros (Art. 57).

II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016):
Art. 53 principios y aspectos generales "*Las empresas obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial…Un marco de formación e información a mandos y trabajadores y trabajadoras adecuado y continuado…"*
Art. 55 planes de prevención: "*Se basarán en los siguientes objetivos: …Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las empresas, tanto mandos, como trabajadores y trabajadoras.*"

Art. 57 *"…Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas y a los trabajadores y/o sus representantes el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a.…La información y formación de los trabajadores y trabajadoras…".*
Art. 58 *"Las evaluaciones de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales…".*

El art. 39 del CC almacenistas de hierro y acero 2016-18 (BOP Sevilla 8 noviembre 2017) incluye la obligación empresarial de consulta "*a los representantes de los trabajadores sobre el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva*" además de establecer que "*la formación deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y/o a la aparición de otros nuevos*" por lo tanto, si la evaluación de riesgos psicosociales está actualizada o se detecta la Aparición de riesgos de tipo psicosocial, será motivo de inclusión en el plan formativo.

CC almacenistas de hierro y acero 2016-18 (BOP Sevilla 8 noviembre 2017)
Art. 39:"*El empresario obligatoriamente informará a los trabajadores afectados por este convenio acerca de los riesgos existentes en la empresa y en cada puesto de trabajo, de los equipos de protección que deben ser utilizados a los efectos de eliminar o reducir tales riesgos...Igualmente, será obligatorio en el momento de ser admitidos, y con la periodicidad necesaria, formar de una manera teórico-práctica y específica a los trabajadores afectados por este convenio sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las conductas que deben seguir para prevenirlos y/o evitarlos.*
Necesariamente la formación deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y/o a la aparición de otros nuevos.
El empresario deberá consultar a los representantes legales de los trabajadores el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva...y se realizará, preferiblemente, dentro del horario de trabajo o fuera del horario de trabajo pero con descuento de la jornada del tiempo invertido…se podrá impartir por la empresa con medios propios o con servicios ajenos (entidad especializada y homologada), el coste no podrá recaer en los trabajadores y los formadores tendrán como mínimo el nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel intermedio o superior".

Debemos destacar el art. 65.5.1 del CC de perfumería 2017-18 (BOE 24 noviembre 2017) en el que recoge la obligación de formar a todos los trabajadores de la empresa e incluso a los de ETT o subcontratas, *"ha de ser la misma se trate de trabajadores fijos, temporales o los puestos a disposición por una empresa de Trabajo Temporal o integrados en Contratas, aun cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, respectivamente.".*

Relaciona la formación con la evaluación de riesgos, que es regulada en el art. 65.1, donde se incluye la evaluación psicosocial. Además, establece la limitación para ser asignados a puestos de trabajo con especial riesgo a aquellos trabajadores que no hayan sido formados e informados adecuadamente.

CC de perfumería 2017-18 (BOE 24 noviembre 2017)

Art. 65.5.1 "Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, actualizándose la misma una vez al año si fuera necesario.
La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario…ha de ser la misma se trate de trabajadores fijos, temporales o los puestos a disposición por una empresa de Trabajo Temporal o integrados en Contratas, aun cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, respectivamente.
Solo los trabajadores que hayan recibido información y formación suficiente y hayan demostrado de forma objetiva la capacitación adecuada, podrán ser asignados a puestos de trabajo de especial riesgo.
La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada…".

Como último ejemplo destacable citamos el art. 64.2. del CC de Patrimonio Nacional 2013-18 (BOE 23 diciembre 2013), en el que se establece la obligación de realización del plan de formación en riesgos laborales con periodicidad anual y con carácter obligatorio. Las acciones formativas a incluir se establecerán basándose en los resultados de la evaluación de riesgos, conclusiones de los estudios epidemiológicos y del informe de siniestralidad.

CC Patrimonio Nacional 2013-18 (BOE 23 diciembre 2013)

Art. 64.2 " Formación e información de los trabajadores. En cumplimiento de los artículos 18 y 19 de la LPRL objeto de mejorar el conocimiento de los riesgos y prevenirlos, …de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan. Para garantizar las premisas anteriores, el CAPN elaborará anualmente un Plan de formación de prevención de riesgos laborales de carácter obligatorio en el que se programarán acciones formativas priorizadas en base a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, a la severidad de la materialización de los riesgos identificados y a las conclusiones de los estudios epidemiológicos y del informe de siniestralidad del Organismo".

En general, la regulación convencional en materia de información y formación sobre riesgos psicosociales es deficitaria. Habitualmente las cláusulas incluidas en los CC hacen referencia a los riesgos laborales en general, remitiendo frecuentemente a la literalidad de la Ley en lugar de adaptarla a la realidad empresarial. El aspecto positivo es que principalmente, el caso de la formación, se suele ligar a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos, por lo que si se cumple con los preceptos legales y en la empresa se ha realizado la evaluación de riesgos psicosocial, el plan de formación incluirá los riesgos psicosociales.

2.6 VIGILANCIA DE LA SALUD PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA

Definición

"*La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. Como tal es una técnica complementaria de las correspondientes a las disciplinas de Seguridad, Higiene y Ergonomía / Psicosociología, actuando, a diferencia de las anteriores y salvo excepciones, cuando ya se han producido alteraciones en el organismo. La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento aislado de prevención: ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa*."[20]

La vigilancia de la salud tiene carácter voluntario para el trabajador, pero existen excepciones recogidas en el art. 22.1 "*…De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad*".

La vigilancia de la salud deberá respetar el derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores y garantizará la confidencialidad de la información médica sobre su estado de salud. No se podrán usar con fines discriminatorios, los resultados que sean obtenidos tras su realización y en aquellos casos, en que debido a los riesgos del trabajo se haga necesario, la vigilancia de la salud se extenderá más allá de la finalización de la relación laboral. Además, el empresario no tendrá acceso a la información médica de carácter personal, la cual solo estará disponible para el personal médico así como para las autoridades sanitarias. Ahora bien, el empresario tendrá acceso a las conclusiones que se desprendan de la realización de la misma, para que pueda conocer la aptitud (o no) del trabajador, para el desempeño de su puesto de trabajo, así como la necesidad de mejorar o implantar medidas de protección.

20 SOLÉ GÓMEZ, M.D.: *"NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales"*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1998, p. 1.

Regulación convencional de la vigilancia de la salud

El art. 31 del CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) reproduce exactamente parte del art. 22 LPRL sobre vigilancia de la salud, con lo que no aporta ninguna consideración respecto a los riesgos psicosociales. Esto mismo sucede en el art. 37.6 del CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), art. 29.6 del CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015), art. 32 del Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) y en el art. 39.6 del CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015). Además, este último convenio señala que la realización de la vigilancia periódica de la salud será obligación de la ETT, en el caso de sus trabajadores cedidos.

El art. 57 del II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016), incluye la vigilancia de la salud como parte del asesoramiento que deben prestar los servicios de prevención a empresas, trabajadores y/o sus representantes.

Encontramos CC en los que se incluyen los reconocimientos médicos, no como actividades preventivas, sino más bien como objeto de selección de personal, tal es el caso del art. 38 del CC marroquinería, Madrid, Castilla-La Mancha, Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 5 noviembre 2015): "*Las personas aspirantes a plaza deberán someterse a reconocimiento médico.*". Recomendamos la erradicación de esta práctica en la negociación colectiva ya que desvirtúa completamente el sentido preventivo de los reconocimientos médicos, siendo utilizado con fines discriminatorios para la selección de personal.

El art. 75 del CC empresas organizadoras del bingo (BOE 7 octubre 2017) establece que para llevar a cabo la vigilancia de la salud se utilizarán los protocolos médicos establecidos, según los resultados de la evaluación de riesgos laborales. El problema vendría si, aun siendo obligatoria esta evaluación para los riesgos psicosociales, ésta no se realice.

Modelos destacables de regulación convencional de la vigilancia de la salud en relación con los riesgos psicosociales

En primer lugar, destacar el art. 98 del CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) ya que establece una periodicidad anual de los reconocimientos médicos, además incluye la obligatoriedad de su realización, en el caso de una nueva asignación de tareas las cuales impliquen nuevos riesgos para el trabajador que no hayan sido evaluados previamente y a petición del trabajador por causa justificada. Lo realmente interesante de este CC,

es la tarea que se encomienda al CSS sobre el conocimiento de los motivos de ausencia de los trabajadores, para, de esta manera, poder conocer la posible relación con los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores.

CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) *en su art. 98:*

"2. Los reconocimientos médicos se practicarán:

- *a. Una vez al año a todo el PAS Laboral que lo desee.*
- *b. Periódica y/o específicamente al PAS Laboral cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.*
- *c. A todo trabajador o trabajadora de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.*
- *d. Al PAS Laboral que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.*
- *e. Al PAS Laboral que reanude el trabajo tras un período de ausencia por motivos de salud superior a tres meses.*
- *f. A petición del trabajador o trabajadora, por causa justificada.*

3. Con carácter general, el CSS orientará a los trabajadores o trabajadoras en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.

4. El CSS deberá conocer las ausencias por motivos de salud con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo".

Como primer ejemplo de CC en el que se incluye la relación convencional de la vigilancia de la salud de los riesgos psicosociales podemos citar el CC comercio PYME 2016-19 (BO Las Palmas 9 junio 2017), en su art. 48 incluye como función del CSS la promoción de la detección de forma precoz de los riegos psicosociales a través de la vigilancia de la salud.

CC comercio PYME 2016-19 (BO Las Palmas 9 junio 2017)

Cláusula adicional 4ª Igualdad en el trabajo: "*Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud*".

Art. 48 Normas de comportamiento: "*El CSS, establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederá a la evaluación de los mismos, y promoverán adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud*".

Otros ejemplos en los que se incluye la misma regulación que la recogida en la cláusula adicional 4ª del CC comercio PYME 2016-19 (BO Las Palmas 9 junio 2017) son: el art.44 del II CC supermercados y autoservicios (DO Generalitat de Catalunya 13 septiembre 2017) y el art. 51 del CC del sector de grandes almacenes (BOE 7 octubre 2017).

En el art. 66.17 del I CC Servicio Catalán de la Salud (DO Generalitat de Catalunya rectificación de 4 agosto 2015) encontramos una regulación interesante, tanto en cuanto, no va dirigida exclusivamente a las enfermedades calificadas como profesionales, sino que incluye también, aquellas derivadas del trabajo.

I CC Servicio Catalán de la Salud (DO Generalitat de Catalunya rect. 4 agosto 2015)
art. 66.17 " *Los reconocimientos médicos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales y/o derivadas del trabajo*".

El art. 67 del III CC azulejos 2015-17 (DO de la Comunitat Valenciana 16 septiembre 2016) incluye una mayor vigilancia para aquellos trabajadores "*que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad*". Por otra parte, una de las facultades del CCS, es ser informado de las decisiones que se tomen respecto a la tecnología y organización del trabajo que puedan afectar a la salud, tanto física como mental, de los trabajadores. Esta facultad es indispensable para conseguir alcanzar acuerdos sobre la gestión de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

III CC azulejos 2015-17 (DO de la Comunitat Valenciana 16 septiembre 2016)
art. 67 "*Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.*
Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

…El CSS deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador".

2.7 PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES DESDE UN PUNTO DE VISTA PSICOSOCIAL

Definiciones

Antes de explicar esta protección especial que se debe dispensar también en la regulación convencional a los trabajadores especialmente sensibles, teniendo en cuenta los arts. 25-27 de la LPRL, es necesario argumentar, aunque sea brevemente la siguiente situación desde un enfoque psicosocial. Ya que actualmente nos encontramos con un mercado de trabajo caracterizado por la inseguridad laboral en el que las nuevas formas de organización del trabajo hacen que se intensifique la carga mental, estemos más disponibles a través de las nuevas tecnologías, y recibamos mucha más información que puede producir sobrecarga emocional y desequilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

De forma similar indicamos que dentro de la Encuesta europea ESENER-2, en su siguiente grafico 1 sobre los factores de riesgos laborales que más preocupan a la empresa (no sólo psicosociales, sino también de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos), destacamos entre los factores de naturaleza psicosocial que en principio podríamos relacionar más y de forma general con estos colectivos de trabajadores especialmente sensibles -colectivos que definiremos más adelante-, así dichos factores de sus riesgos psicosociales serían por ejemplo: conflictos, inseguridad, apremio de tiempo, jornadas de trabajo prolongadas, falta de influencia en el ritmo de trabajo, etc.[21]:

21 AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO *"Resumen Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)"*. Gráfico 1: Factores de riesgo presentes en las empresas (porcentaje de empresas, EU-28). 2015, p.3.

Teniendo en cuenta toda esta situación, podemos centrarnos ya en cómo los CC recogen esta problemática psicosocial en diferentes colectivos laborales especialmente sensibles, pero que tienen en común que necesitan una protección especial como indica la LPRL y siempre en base al principio de mejora continua sin limitarnos al cumplimiento formal de la misma, ya que hay que seguir haciendo hincapié, y más en la regulación por CC, que todo riesgo psicosocial es un riesgo laboral y por tanto hay que aplicar las obligaciones básicas de la LPRL, aún más para estos colectivos debido a su mayor vulnerabilidad, que podría agravarse si el trabajador o trabajadora en cuestión pertenece a más de uno de los siguientes colectivos. Para comprender más esta idea básica, porque todavía queda mucho por mejorar a través de CC en cuanto a riesgos psicosociales, sería por ejemplo una trabajadora inmigrante que enferma y llega a sufrir un aborto a consecuencia de la presión que tiene en su puesto de trabajo, debido a una inadecuada organización de su tiempo de trabajo, entre otros factores psicosociales.

Por tanto, primero hay que diferenciar bien entre los que realmente están tipificados expresamente como tales trabajadores especialmente sensibles en los arts. 25-27 de la LPRL, de otros que no se encuentren así tipificados pero también insistimos en que se les debe garantizar una mayor protección teniendo en cuenta las explicaciones que daremos más delante de cada uno, así como los principios preventivos del art. 15 de la LPRL -en estos casos sobre todo los principios d) adaptar el trabajo a la persona, y el g) sobre planificación preventiva coherente y que integre por ejemplo las relaciones sociales y la organización del trabajo.

Es decir, hay que considerar estos dos siguientes grandes grupos de trabajadores especialmente sensibles para mejorar en todo lo posible el cumplimiento de la LPRL y su marco normativo de desarrollo, siempre en vistas de garantizar efectivamente la salud y seguridad de todos los trabajadores y más de los que puedan sentirse o realmente estar más discriminados a nivel social y laboral.

Así las definiciones de trabajadores especialmente sensibles tipificados y no tipificados son las siguientes; teniendo en cuenta que sus situaciones de vulnerabilidad se podrían agravar en cuanto a riesgos psicosociales si además también están en condiciones precarias, como sería en los casos de contratación temporal:

- Tipificados o regulados de forma expresa en los arts. 25, 26 y 27 de la LPRL; respectivamente: personas con discapacidad, trabajadoras embarazadas o con reciente parto o lactancia natural, y trabajadores menores.
- No tipificados de una manera explícita en la LPRL, como son: LGTBI, además de trabajadores inmigrantes y los de edad avanzada, ya que pueden sufrir unas discriminaciones o presentar unas características particulares al afrontar ciertos tipos de trabajos y por tanto es necesario garantizarles de forma extensiva una mayor protección.

Trabajadores especialmente sensibles "tipificados"

Trabajadores discapacitados

Así, por ejemplo tenemos respecto al art. 25 de la LPRL destacamos que hay que garantizar aún más la salud y seguridad frente a ciertos riesgos de su entorno laboral de: *"…trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo…*".

Estamos hablando de trabajadores con discapacidad "*debidamente reconocida"* como indica este art. 25 de la LPRL que continúa diciendo que " *, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias"*. Es decir, hay que considerar el tipo y nivel de discapacidad, así podemos hablar de trabajadores con discapacidad física (como por ejemplo trabajadores que utilizan silla de ruedas, u otras con dificultades para caminar, o con limitaciones en el agarre o manipulación, o con dificultades en el habla o al escuchar), o también discapacidad sensorial e intelectual, pero que esté adecuadamente reconocida. Sin embargo, en la práctica muchas veces dicho reconocimiento no se corresponde

con la realidad que sufren los mismos o se prolonga hasta que se establezca legalmente, con las consecuentes repercusiones en su salud, trabajo y por tanto también en cuanto a reducción de sus posibles ayudas económicas que deberían tener por su discapacidad.

Por todas estas razones podríamos decir que este grupo se encuentra en una situación de mayor dificultad en el acceso al empleo, afectándole los riesgos generales y específicos (psicosociales-ergonómicos) en mayor medida según su grado de discapacidad. Además, este grupo se suele encontrar especialmente afectado por situaciones de discriminación relacionadas justo con su discapacidad.

Trabajadoras embarazadas o con parto reciente o lactancia natural

El siguiente grupo de trabajadores tipificados como especialmente sensibles, está regulado en el art. 26 de la LPRL son las trabajadoras embarazadas o con parto reciente o lactancia natural. Situaciones de especial vulnerabilidad que afectan a dichas trabajadoras al estar sometidas de manera continua a estresores laborales que pueden causar riesgos y complicaciones en el embarazo, parto y lactancia, o también por ejemplo posibles trastornos músculos-esqueléticos, digestivos, hormonales y del sueño.

Tenemos que tener en cuenta los factores de riesgo y las condiciones de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de estas trabajadoras, o de sus hijos. Por lo tanto, hay que identificar y evaluar los riesgos genéricos y los riesgos específicos como pueden ser los psicosociales. Así estamos hablando de factores psicosociales como: duración de la jornada, control sobre el ritmo de trabajo y pausas, trabajo a turnos especialmente los nocturnos, agentes estresores como la falta de apoyo de los compañeros y superiores o la doble presencia que tienen que afrontar frente a sus responsabilidades laborales y familiares, o la posible exposición a violencia o agresiones, etc.); además de planificar e implantar las medidas preventivas necesarias. Como indica el art. 26.1 de la LPRL " *el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos*".

Trabajadores menores

En cuanto a los trabajadores menores, de entre 16 y 18 años, podríamos decir que su vulnerabilidad sería a consecuencia de su falta de experiencia, falta de percepción clara de los riesgos existentes o potenciales. Concretamente, se les protegerá frente al tiempo de trabajo, el horario y los descansos, ya que como indica la LPRL en su art. 27.1 "… *la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto*".

Trabajadores especialmente sensibles "no" tipificados en la LPRL

Trabajadores del colectivo LGTBI

También hay que tener en cuenta todos los trabajadores y trabajadoras del colectivo denominado LGTBI, ya que debido a su diversidad sexual pueden ser objeto de distintas conductas discriminatorias que deberían ser eliminadas mediante una adecuada política preventiva comprometida también en la práctica de cualquier entorno laboral a evitar cualquier discriminación que puedan sufrir cualquier persona de este colectivo.

Trabajadores inmigrantes

En cuanto al colectivo de trabajadores inmigrantes, a la hora de trabajar en un país distinto al de su origen pueden ser más vulnerables por tener que enfrentarse: a una cultura distinta, con un idioma que no es el suyo, con normas laborales distintas, con competencias o formación nuevas o diferentes, además suelen verse obligados a trabajar en situaciones de precariedad como sería el pluriempleo, o en puestos no cualificados y los problemas se pueden multiplicar si se trata de mujeres trabajadoras.

Trabajadores de edad avanzada

Sobre los trabajadores de edad avanzada, hay que tener en cuenta que pueden ser más vulnerables, en este caso respecto a factores de riesgos psicosociales, por ejemplo al tener en cuenta factores psicosociales que les podrían afectar más como: las capacidades cognitivas (resolver problemas), fatiga mental y mayor esfuerzo al enfrentarse a nuevos tipos de tareas y cambios tecnológicos, la monotonía u otras exigencias de trabajo mental, mayor esfuerzo requerido también por el posible deterioro físico que vayan teniendo, inadecuada organización del trabajo que no tenga en cuenta estas posibles dificultades o les puedan aumentar su carga de trabajo, etc.

Conclusión

El empresario tiene que garantizar una protección a todos los trabajadores de ambos grupos especialmente sensibles, para que puedan desarrollar correctamente sus tareas sin consecuencias en su seguridad y salud. Por tanto, deben tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos laborales incluidos los psicosociales, las características de los trabajadores especialmente sensibles respecto a los factores psicosociales que les puedan afectar y debe adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar sus riesgos psicosociales, en base a dicha evaluación que también debe realizar.

Regulación convencional de los trabajadores especialmente sensibles

Una vez definidos los dos grandes grupos de trabajadores especialmente sensibles -tanto tipificados como no tipificados en la LPRL-, nos centramos en el análisis de su regulación convencional, que como herramienta de avance y fruto del diálogo social entre las partes, también les debería ofrecer una prevención y protección que mejore y complete las lagunas que en general existen en riesgos psicosociales en el marco normativo de mínimos que ofrece la LPRL y sus normas de desarrollo, y más respecto a estos riesgos laborales que puedan afectar a los citados colectivos de ambos grupos de trabajadores especialmente sensibles; ya que se les debe garantizar una protección más específica debido a su mayor vulnerabilidad, como acabamos de explicar en sus correspondientes definiciones en relación sobre todo frente a los riesgos de naturaleza psicosocial que puedan tener en sus respectivos entornos laborales.

Por tanto, tenemos que insistir en la necesidad de facilitar y propagar una verdadera cultura preventiva que asuma el rol imprescindible de la negociación colectiva en este problemática psicosocial de estos trabajadores y trabajadoras; ya que como bien establece expresamente la LPRL en su art. 2.2, las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias "*tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*". A pesar de lo que indica este art. de la LPRL, todavía queda mucho trabajo para que los CC desarrollen o amplíen estas disposiciones para mejorar las condiciones de seguridad y salud, incluyendo actuaciones preventivas en materia psicosocial laboral en este tipo de trabajadores, como por ejemplo frente a sus casos de acoso, estrés por el uso de nuevas tecnologías implantadas, respecto a trabajadores con discapacidad sobrevenida, o también medidas específicas para garantizar un mayor nivel de protección a trabajadores menores y/o inmigrantes, etc.

De esta manera podemos afirmar que sigue siendo necesario el insistir en que la negociación colectiva debería incluir cláusulas donde se mejore la regulación de los riesgos identificados para cada colectivo, incluyendo los psicosociales y sus medidas preventivas y no se limiten como ocurre en gran parte de los CC estudiados a trascribir la normativa legal vigente. Sin embargo, en los CC analizados que mencionan a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, hay que resaltar que muy pocos muestran referencias preventivas y de protección más concretas ante los riesgos psicosociales en los colectivos que nos ocupan, ampliando y mejorando la regulación básica que la LPRL les ofrece.

A continuación, mostramos ejemplos de los CC que recogen de alguna manera ciertos aspectos tratados con anterioridad sobre la problemática de los riesgos laborales psicosociales de trabajadores especialmente sensibles.
Así el XVII CC Estatal Empresas Consultoría Estudios Mercado Opinión Pública (BOE 6 marzo 2018) ofrece una referencia muy general a trabajadores discapacitados y teniendo en cuenta su edad y orientación sexual, en su art. 24 donde regula sus correspondientes faltas y sanciones, que clasifica como falta muy grave: "*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*". Además, en su art. 39, este CC copia exactamente la misma regulación que la LPRL dispone en sus arts. 25 y 26, respectivamente para trabajadores especialmente sensibles y protección a la maternidad en los distintos entornos laborales, sin especificar nada más que los pueda mejorar o ampliar.

El VI CC Diario ABC, SL (BOE 6 marzo 2018) en su art. 58 h) sobre objetivos del Plan de Igualdad establece una serie de medidas generales con el fin de aplicar efectivamente el principio de igualdad de trato y no discriminación. En este caso de trabajadores especialmente sensibles también destacamos una referencia muy general y que tampoco abarca a todos los grupos antes definidos; así entre tales medidas este CC cita que se podrán: "*Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual y así evitar un clima laboral negativo*". En general, las trabajadoras embarazadas abarcan uno de los pocos grupos de trabajadores sensibles más tratados en los CC de nuestro país.

Del IX Acuerdo Marco Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018), en su art. 38 puntos 4-6, sí se puede indicar que su punto 4 amplia la protección a la maternidad dispensada por la LPRL en su art. 26. Lo más relevante es que este Acuerdo en su art. 38.4 hace referencia al cambio del puesto: "*Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se*

procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior". Así este Acuerdo es uno de los pocos que de alguna manera aporta referencias específicas preventivas a este colectivo de trabajadoras dentro de los trabajadores especialmente sensibles, al establecer unas pautas a seguir para los cambios de puestos de las mismas.

Sin embargo este Acuerdo del Grupo Repsol respecto a la protección de los trabajadores menores recogida en su art. 38.5, prácticamente trascribe de forma literal el art. 27.1 que la LPRL dedica a los mismos. Es importante repetir que aunque no se indiquen expresamente los riesgos psicosociales hay que interpretar de nuevo como ocurre en otros temas analizados de la presente Guía, que sí están incluidos al ser un tipo de riesgos laborales.

También este Acuerdo en su punto 38.6 regula la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, trascribiendo prácticamente de forma íntegra el primer párrafo que la LPRL dedica a los mismos en su art. 25.1.

Por otro lado, hay que destacar el último párrafo de su art. 38.7 sobre vigilancia de la salud de los trabajadores del Grupo Repsol por su siguiente aportación: "*Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos*".

En cuanto al CC Hermandad Farmacéutica Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 29 diciembre 2017), llama la atención porque su art. 62.1 en vez de regular unas medidas preventivas específicas para el colectivo de trabajadores menores, opta por su exclusión de forma que se impide la contratación de los mismos, "*evitando así todo riesgo para su salud y seguridad*". Además, su art. 62.2 indica que esta empresa reubicará a los trabajadores especialmente sensibles con el acuerdo de la parte social, y "*desarrollará un protocolo para el análisis y tratamiento de las situaciones en las que los trabajadores, por dictamen de los expertos en vigilancia de la salud, presentaran restricciones médicas contrastadas para el desempeño de sus funciones o tareas"*.

En el CC Cegelec, SA (BOE 23 diciembre 2017), la única novedad es que su art. 57 ofrece la misma aportación en cuanto a reconocimientos médicos para los trabajadores especialmente sensibles, que la que indicamos en el art. 38.7 del IX Acuerdo Marco Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018. En su segundo y último párrafo el art. 57 del CC Cege-

lec, SA (BOE 23 diciembre 2017), se limita a transcribir íntegramente sólo la primera frase del art. 25.1 de la LPRL. Del CC Estatal Perfumería Afines (BOE 24 noviembre 2017) hay que volver a resaltar que no aporta ninguna mejora respecto a la LPRL, ya que en su capítulo X sobre seguridad, salud laboral y medio ambiente, sólo podemos señalar que los apartados 7-9 de su art. 65, respectivamente sobre la protección a la maternidad, a trabajadores menores, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; se limitan a transcribir en gran parte sus correspondientes arts. 25-27 de la LPRL, por tanto este CC también les reconoce como derecho el recibir una protección adecuada respecto a sus condiciones personales.

En cuanto al CC MDL Distribución Logística, SA. (BOE 22 agosto 2017), en su art. 54 sobre la vigilancia del estado de salud especialmente relacionada con circunstancias individuales, hay que destacar su referencia a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y sobre todo cuando textualmente nombra los riesgos psicosociales de estos colectivos que hay que tenerlos en cuenta en sus reconocimientos médicos: "*Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (físicos, químicos y psicosociales)*".

Por otro lado, destacamos el II CC Estatal Industria, Tecnología Servicios Sector Metal (BOE 19 junio 2017) en su art. 64 dedicado única y exclusivamente a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, por sus siguientes aportaciones en cuanto a adaptación del trabajo por discapacidad física y psíquica originada por enfermedad profesional o también por accidente de trabajo, el destino preferente de tales trabajadores, el mantenimiento de las retribuciones de su puesto anterior, y recalcamos sobre todo el papel de los DP en la determinación de estos colectivos: "*En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades. Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen*. *Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectos de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles*". Lo mismo podemos decir del CC Provincial Trabajo Industria Siderometalúrgica (BOP Almería 29 octubre 2015) en su art. 52.9. Así como el XXVII CC Philips Ibérica, SAU (BOE 3 julio 2015) en su anexo III capítulo II art. 7 sobre capacidad disminuida: "*Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades*

físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto" Salvo lo indicado del rol del DP, ya que no se nombra en este último CC respecto a la consideración de tales trabajadores especialmente sensibles.

Del XI CC Repsol Petróleo (BOE 12 agosto 2016) tenemos que hacer referencia a tres de sus arts. En concreto el art. 69 sobre protección a la maternidad, del que queremos destacar principalmente la medida preventiva que trata la adaptación del puesto de trabajo, junto a las prestaciones por maternidad en el mismo sentido que ya indicamos en el art. 38.4 del IX Acuerdo Marco Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018), sobre las pautas para priorizar el destino del nuevo puesto de trabajo, si dicho cambio se considera necesario. Aparte, este XI CC en su art. 70 regula la protección de los trabajadores menores. Y en su art. 71 se recoge la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Estos dos arts. se limitan a transcribir las principales ideas de sus respectivos arts. en la LPRL el 27 y el 25, y por tanto se les reconoce un derecho a recibir una protección adecuada a sus condiciones personales.

Así también en esta misma línea en cuanto a las citadas aportaciones a la protección a la maternidad respecto al art. 26 de la LPRL, destacamos del XIII CC Repsol Química (BOE 11 agosto 2016) su art. 54.4. Ya que en este punto también trata la adaptación del puesto de trabajo y las consecuentes prestaciones por maternidad. Mientras que este mismo art en sus puntos 5 y 6 se limita a transcribir íntegramente sus correspondientes arts. 27 y 25 de la LPRL.

En un mismo grupo de CC en cuanto a la trascripción íntegra del art. 25.1 de la LPRL, podemos destacar los siguientes cuatro CC. Ya que el III CC Fundación Secretariado Gitano (BOE 2 agosto 2016) así lo refleja en su art. 40, el CC Sector Ocio Educativo Animación Sociocultural (BOE 15 julio 2015) en su art. 97, el CC estatal Acción Intervención Social 2015-2017 (BOE 3 julio 2015) en su 47 y otro ejemplo de dicha trascripción es el CC Asociación Centro Trama (BOE 16 diciembre 2014) en su art. 45. Por tanto, hay que insistir que aunque reconocen el derecho a una adecuada protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, los CC deberían ampliar y mejorar todo lo relativo a las condiciones de trabajo que puedan desencadenar en este caso riesgos psicosociales de cualquier trabajador especialmente sensible esté tipificado o no como tal en la LPRL.

2.8 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Definiciones y relevancia

La LPRL en su Capítulo III recoge las obligaciones y derechos, tanto para empresarios como para los trabajadores. Asimismo la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente desde el 2015 hasta 2020 en su cuarto objetivo apartado 2, persigue fortalecer la negociación colectiva y entre sus líneas de actuación para conseguirlo trata de promover "*la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.*"

En cuanto a los trabajadores, la LPRL les obliga a colaborar y seguir las instrucciones que se hayan implementado en la empresa, usando adecuadamente los instrumentos y medios de trabajo y activando las medidas de seguridad que se les haya facilitado. Es decir, ha de velar por el cumplimento de las medidas preventivas adoptadas por el empresario, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus hechos y negligencias en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Más adelante señalaremos todas las obligaciones correspondientes a los trabajadores, indicando la normativa que las establece, sea de prevención de riesgos laborales y también la de derecho penal relacionada con esta materia.

Por otro lado, y para buscar la eficacia en el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes, hay que fortalecer aún más los CC para poder conseguir acuerdos que establezcan la integración de la prevención de los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, en las empresas y así también facilitar la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus correspondientes obligaciones. Así lo contempla la LPRL como ya indicamos en su art. 2.2, en cuanto a la importancia del desarrollo que los CC puedan ofrecer respecto a las distintas disposiciones de la LPRL y su normativa, en este caso sobre las obligaciones de los trabajadores en riesgos. En concreto dicho art. 2.2 de la LPRL señala que "*las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*".

Así, las normas que se negocian entre la empresa y los representantes de los trabajadores se regulan mediante CC y son medidas jurídicas de debido cumplimiento, por lo tanto, hay que tener en cuenta que son una herramienta eficaz para añadir los derechos y obligaciones del empresario y trabajadores, también en lo referente a los riesgos psicosociales.

Además, considerando que el documento maestro en materia preventiva en la empresa es el plan de prevención, si conseguimos mediante los CC mejorar sus contenidos, reforzaremos el nivel de prevención en las empresas y el cumplimiento de las obligaciones tanto de los empresarios como de los propios trabajadores, así como los correspondientes derechos de las de los trabajadores.

Para comprender el significado y la importancia de las obligaciones de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, citamos la siguiente normativa relativa a las mismas:

- La LPRL en su art. 22, previo informe de los representantes de los trabajadores, recoge la obligación del trabajador a someterse a la vigilancia de la salud cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. También para verificar si el estado de salud puede perjudicarle o a los demás trabajadores u otras personas que pudieran estar relacionadas con la empresa. Y por supuesto tienen la obligación de realizarla si así está establecido en disposición legal respecto a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Por tanto, es importante que los DP comprueben que se dan en realidad alguno de estos tres casos, porque si no dejaría de ser una obligación del trabajador y además para evitar un posible control abusivo del empresario o que la utilice con otros fines distintos a los previstos en la LPRL.

- El art. 29 sobre obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos:
  "*1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

  2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
  - 1º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - 2º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- 3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno".

Además, hay que tener en cuenta que según el art. 36.1 d) de la LPRL dentro de las competencias y facultades de los DP, podemos decir que como representantes de los trabajadores, si fuera necesario, los DP en el desempeño de su labor de vigilancia y control de la normativa de riesgos laborales, recodarán a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia, en base a la normativa vigente.

También hay que insistir en dichas obligaciones que aunque no se exprese literalmente, se debe incluir los riesgos psicosociales como un tipo más de riesgos laborales, tanto respecto a obligaciones de los trabajadores como es el caso, así como y aún más respecto a las obligaciones de los empresarios, ya que ambas son necesarias para una mejora constate de las condiciones de trabajo, sea el tipo de riesgo laboral que sea, en vez de quedarse las partes en un mero cumplimiento de la normativa, porque con el compromiso y cumplimiento de las mismas ambas partes podrían conseguir una eficaz cultura preventiva también en riesgos psicosociales.

En cuanto a dichas obligaciones de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales en general, también es necesario para abarcar todo su significado y posibles repercusiones citar otras normas que se pueden relacionar con los mismos así nos referimos a las siguientes, dentro del ET, indicando sólo las partes que consideramos que se podrían conectar de alguna forma, según los factores psicosociales implicados en cada caso, con este apartado de la presente Guía:

Art. 5. *"… Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. … f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo*".

Art. 19. "*Seguridad y salud en el trabajo. … 19.2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo"*. Respecto a este art. tenemos que resaltar que a través de la negociación colectiva, se podrían desarrollar ciertos aspecto referentes a los riesgos psicosociales y que por tanto pueden afectar a la salud física, psíquica y social de los trabajadores, por ejemplo en cuanto a regular de forma más detallada líneas básicas de buenas prácticas sobre conductas y actitudes para evitar comportamientos inadecuadas en el desarrollo de sus tareas y por tanto también alentando a los trabajadores a cumplir con sus obligaciones, en beneficio no sólo de ellos mismos sino también procurando un buen clima laboral cooperativo y no sólo en aras de intereses económicos para la empresa.

Art. 20. "*Dirección y control de la actividad laboral. 1). El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. 2). En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe*". De nuevo se puede confirmar la relevancia de los CC para mejorar lo ya regulado en la LPRL y su marco normativo, en este caso sus obligaciones por todo lo que pueden repercutir de forma positiva o no en los riesgos laborales de naturaleza psicosocial.

Art. 58. "*Faltas y sanciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*". Tenemos que resaltar de este otro art. del ET que se ensalza no sólo la labor de los CC para cualquier riesgo laboral, por tanto también los psicosociales, como venimos repitiendo en la presente Guía; y además la importancia que también tienen las obligaciones en esta materia que deben cumplir los trabajadores, sin olvidar y por supuesto aunque más importante para que estas sean eficaces en la práctica las obligaciones de todo empresario respecto a sus trabajadores (obligaciones del empresario analizadas desde un enfoque de regulación convencional, en el resto de sub-epígrafes del presente apartado 2 de esta Guía).

Es decir, siempre hay que tener en cuenta que el empresario según la LPRL es el responsable de la seguridad y salud de los trabajadores/as además de establecer que se cumpla las obligaciones establecidas por Ley. Por lo tanto, cuando los trabajadores/as no cumplen con sus obligaciones, el empresario puede exigirles su cumplimiento y en caso contrario, incurrirá en un incumplimiento de su contrato de trabajo y el empresario puede ejercer su poder disciplinario, contemplado en el ET como acabamos de indicar.

Regulación convencional de las obligaciones de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales

La legislación actual entiende la negociación colectiva como herramienta de avance y mejora, también en materia de seguridad y salud laboral. Por lo tanto, habría que mejorar las cláusulas ya que en la mayoría cuando tratan los temas de los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores se limitan tanto a transcribir lo que marca la LPRL en su art. 29, como al incumplimiento de los mismos, sin prestar atención a su desarrollo más específico teniendo en cuenta las características y actividades de cada sector y aún menos en lo relacionado con los riesgos psicosociales.

A continuación considerando todo lo indicado hasta el momento en cuanto a obligaciones del trabajador, mostramos los CC que tratan de recoger aspectos relacionados con las mismas, aunque hay que destacar que sería conveniente aumentar el número de CC que se limite a trascribir o remitirse sin ninguna mejora o desarrollo la correspondiente parte estudiada de la LPRL, respecto a su regulación convencional:

Así por ejemplo el CC de Cepl Iberia, SL (BOE 25 de septiembre 2015), en su art. 58.11 sobre obligaciones de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo prácticamente es una trascripción de los puntos 1 y 3 del art. 29 de

la LPRL. Se puede decir que sus únicas aportaciones es respecto a los incumplimientos que pudieran realizar los trabajadores que no sólo son respecto a sus obligaciones porque también indica: "*…, así como de las instrucciones del empresario, …".* Este CC continúa regulando dichos incumplimientos al derivarlos al art. 58.1 del Estatuto, tal y como lo hace la LPRL en su art. 29.3, pero lo que hay que señalar es que como establece el citado art. del ET se pueden sancionar estos incumplimientos de las obligaciones del trabajador según las faltas y sanciones de las disposiciones legales o del correspondiente CC, en este caso este CC sí tiene tal remisión ya que su analizado art 58.11 termina con referencia no sólo al art. 58.1 del ET sino también *"y en el Capítulo IX del presente Convenio"*, capítulo dedicado al régimen disciplinario para este CC, donde dichos incumplimientos se clasifican en faltas leves graves y muy graves, entre otros ajenos a los que ahora analizamos.

Además, el CC de esta empresa realiza otra aportación de mejora relacionada con el presente sub-epígrafe de obligaciones de los trabajadores, en el primer párrafo de su art. 58, y es que la aplicación del marco normativo de riesgos laborales "*persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención y una nueva forma de actuar ante la misma*". Esta mejora más allá del mero cumplimiento de la normativa es de alabar, pero sigue sin hacer referencia expresa a los riesgos psicosociales.

En cuanto al III CC Estatal regulador de relaciones laborales entre productores de obras audiovisuales y actores que prestan servicios (BOE 16 mayo 2016), señalamos su art. 36.1 sobre prevención de riesgos que se remite a la LPRL en cuanto a las obligaciones del empresario, y respecto a las de los trabajadores destacamos su primer párrafo por desarrollar aún más el art. 29 de la LPRL al indicar que: "*Es compromiso de las Partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección... Todo trabajador, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral*". Lo resaltamos porque como estamos indicando en diferentes partes de la presente Guía, es necesario el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes y la mejora de su desarrollo mediante negociación colectiva para obtener un alto nivel de protección de la seguridad y salud, en este CC de los trabajadores de estos servicios audiovisuales.

También hay que destacar su art. 36. 2, respecto a la constitución de un órgano paritario, par entre otras finalidades indica que servirá para divulgar e informar de varios aspectos necesarios en toda prevención laboral, como las obligaciones de sus empresarios y trabajadores, y la promoción de actividades preventivas, *"… Y así, dar cumplimiento*

a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y sucesivas".
Para terminar el análisis de este III CC, indicamos que su art. 36.1 segundo párrafo es una trascripción prácticamente idéntica al art. 29.1 de la LPRL. En este sentido también tenemos el CC Sonae Arauco España Soluciones Madera, SL, centros trabajo de Linares y Valladolid (BOE 28 mayo 2018) en su art. 52.3.5 que termina con referencia a los correspondientes incumplimientos de los trabajadores, que como falta muy grave están regulados en su art. 48.20 respecto a todas las obligaciones previstas para los mismos en el art. 29 de la LPRL.

Como en numerosas ocasiones llama la atención el grupo mayoritario de CC que se limita a trascribir sin más la parte correspondiente que vamos analizando en esta guía respecto a la LPRL sin detallar nada de la misma, cuando hemos repetido y la propia LPRL indica en su art. 2.2 lo contrario. Así por ejemplo:

- El CC Empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U. (BO Zaragoza 23 febrero 2017) en su art. 30 en su parte de obligaciones del trabajador es una trascripción literal del art. 29 de la LPRL, incluida la referencia al art. 58.1 del ET.

- Igual que el anterior, ocurre con el CC sector Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO Valencia 12 mayo 2017) en su art. 26; el CC Sector de industrias de la madera de Valladolid. (BO Valladolid 16 agosto 2017) en su art. 47.4; el CC Hermandad Farmacéutica Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 29 diciembre 2017) en su art. 53 que alude a su régimen disciplinario.

- Muy similar es la situación del CC Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA. (BOE 22 mayo 2018) en su art. 51, que trascribe el art. 29 puntos 1 y 2 de la LPRL, pero sin incluir la referencia al ET que realiza la misma (art. 29.3).

También tenemos que destacar el CC Bofrost, SAU (BOE 16 mayo 2018) en cuanto a que en su art.46 se remite al art.29 de la LPRL, y a continuación lo transcribe como ocurre con el anterior CC, es decir sólo los dos primeros puntos del art. 29 de la LPRL sin tener en cuenta la referencia al ET. La única aportación de este CC en dicho art. 46 es cuando indica que: *"… de conformidad con su formación, las instrucciones de la dirección de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud*".

Del CC Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes (BOE 28 febrero 2018) dentro de su capítulo V dedicado a seguridad y salud laboral, en su art. 50 sobre obligaciones de los trabajadores, tenemos que indicar que en su primer apartado también se trascribe literalmente del art. 29.1 de la LPRL el listado de los 6 deberes básicos que tienen que cumplir los trabajadores en base a su formación e instrucciones del empresario. Sin embargo, también hay que destacar de este CC sus siguientes aportaciones o diferencias respecto a dicho art. de la LPRL:

- Art. 50.1 "*Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación".* Como hemos indicado en varias ocasiones las obligaciones de los trabajadores también son importantes, aunque estás no pueden cumplir con los objetivos establecidos en la LPRL sin las obligaciones de los empresarios, ambas partes deben desarrollarlas en la práctica y colaborar entre sí de forma dialogante siempre con vistas de ir más allá de un mero cumplimiento de la normativa correspondiente, es decir bajo el principio de mejora constante de las condiciones de trabajo.
- Art. 50.2 "*La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertida sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos"*. Lo destacamos en el sentido que hemos repetido en numerosas ocasiones en la presente Guía, ahora con obligaciones de trabajadores, falta una alusión o aunque sea una referencia a los factores de los riesgos psicosociales -ejemplo cooperar para mantener un buen clima laboral-, porque son también riesgos laborales; pero este párrafo de este CC al igual que el citado art. 29 de la LPRL no repara en todas las condiciones de trabajo sea el riesgo laboral sea, aún menos en los psicosociales, aunque se podría interpretar que están incluidos y se debe hacer como riesgos laborales, respecto a la expresión general del art. 29.1.6 de la LPRL: "*Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores".*
- Art. 50.3 "*Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según los casos y situaciones, la transcendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de los equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto".* Hace referencia a la participación de los representantes laborales a la hora de difundir a los trabajadores estos aspectos que son necesarios para cumplir con estas obligaciones.

El VI CC Supermercados del Grupo Eroski (BOE 26 febrero 2018) en su art. 53.3 regula las obligaciones y derechos de los trabajadores de este Grupo empresarial. De donde destacamos el art. 53.3.2 que transcribe lo que marca la LPRL en su art. 29.1 con algunas variaciones o aportaciones que resaltamos: "*Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo. Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as*".

En el CC Sector de industrias de pastas alimenticias (BOE 12 febrero 2018), indicar que su art 40 trascribe lo que regula la LPRL respecto a estas obligaciones en su art. 29.1. También es necesario destacar su art. 41: "*El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros".* Esta última consideración podría interpretarse de nuevo como expresión general que debería incluir todo lo relatico a los riesgos psicosociales, por ejemplo, conflictos que pueden derivar en este tipo de riesgos laborales.

En conclusión, podemos comentar que, mejorando las responsabilidades del empresario en materia preventiva a través de los CC, se conseguiría mejorar las condiciones de trabajo generales y las relacionadas con los factores psicosociales (clima laboral, autonomía, condiciones laborales como el tiempo de trabajo, etc.), incrementando tanto los derechos como las obligaciones de los trabajadores.

2.9. ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Definiciones

El empresario en el cumplimiento de sus obligaciones determinadas por la LPRL debe asegurar el correcto funcionamiento de la actividad preventiva en las empresas, asumiendo el mismo esta gestión, designando a uno o más trabajadores, constituyendo un servicio de prevención (SP), o concertando con una entidad ajena competente en la materia, art. 30.1 del capítulo IV de la LPRL. Además, en cualquiera de estas modalidades, la LPRL indica cuando es obligatoria la presencia de la figura denominada como recursos preventivos en su art. 32bis.

Este capítulo IV establece la obligación al empresario de implantar uno o varios SP, si el trabajador o trabajadores designado/s esta gestión preventiva fuese/n insuficiente/s según el tamaño de la empresa y los riesgos existentes o la peligrosidad de la actividad de la misma (lista de actividades peligrosas del Anexo I del RSP).

Además, el RSP en su Capítulo III, define las modalidades responsables de esta gestión preventiva, incluyendo los riesgos psicosociales, e indica la organización de recursos para las actividades preventivas. Pero antes de explicar más los SP, con el fin de analizarlos desde su regulación convencional especialmente en todo lo relativo a la gestión de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial, es necesario definir los siguientes conceptos básicos:

Gestión de la prevención: es el proceso mediante el cual se desarrolla la planificación de actividad preventiva, según los resultados de la evaluación de los riesgos laborales, determinando las acciones preventivas y correctivas integrando lo en otros sistemas de gestión que tenga y en todos niveles jerárquicos.

Organización de la prevención: es la designación de los recursos humanos que garantizan el tener cubiertas las siguientes funciones o actividades preventivas:

- Diseño e implantación del plan de prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales.
- Evaluación de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta los factores psicosociales como: estilos de mando, clima laboral, contenido y control de las tareas, definición de rol, ritmo de trabajo, etc. Planificando las medidas preventivas y prioridades de las mismas.
- Seguimiento de las medidas preventivas adoptadas.
- Formación e información de los trabajadores sobre los riesgos y sus medidas preventivas.

- Elaboración y puesta en marcha de programas de intervención psicosocial, planes de emergencia y prestación de los primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores, incluyendo la detección precoz de consecuencias causadas por los factores de riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta estas definiciones básicas, podemos pasar a detallar qué son los SP y los distintos tipos[22] que permiten la LPRL y el RSP, en sus correspondientes capítulos que antes indicamos.

Concepto de SP y sus tipos

Es la modalidad preventiva formada por el conjunto de recursos humanos interdisciplinares (por tanto también deben actuar frente a los riesgos psicosociales) y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Por tanto, sus funciones son asesorar y asistir al empresario, trabajadores y sus representantes.

Servicio de Prevención Propio (SPP)

El RSP propone constituir SPP, como una unidad organizativa específica, con instalaciones, recursos humanos y materiales específicos.

El empresario puede optar por esta modalidad, salvo que esté obligado si se da alguno de los siguientes supuestos:

- Si la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- Si son más de 250 trabajadores, y se realizan actividades incluidas en el Anexo I del RSP.
- O si lo determina la Autoridad Laboral, previo informe de la ITSS.

El Servicio de Prevención Propio debe cubrir con expertos, por lo menos, dos de las cuatro disciplinas existentes en materia preventiva:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- Medicina del trabajo.

22 AA.VV.: *"Guía Cuestiones que Delegados/as de Prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales"*. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, 2016, p. 37-39.

Es decir, deberán tener la formación adecuada que les capacite para realizar las funciones de Nivel Superior en las correspondientes especialidades. Para las actividades preventivas que no pueda asumir, se deberá recurrir a una o varias entidades especializadas y acreditadas para actuar como SPA.

Los trabajadores del SPP deberán dedicarse de forma exclusiva a la actividad preventiva en la empresa, así el tiempo que dedicarán debe ser el suficiente para su correcto desarrollo.

Servicio de Prevención Mancomunado:
Es una clase de SPP constituido, previa consulta a los representantes de los trabajadores, por empresas que cumplen alguno de los siguientes supuestos:

- Realizan actividades en un mismo centro de trabajo.
- Pertenecen a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Realizan actividades en un área geográfica limitada.

A todos los efectos jurídicos tiene las mismas consideraciones que los SPP, por lo que tiene las mismas obligaciones y requisitos que éste. Su actividad se limita a las empresas participantes en la mancomunidad. En el acuerdo de su constitución deben constar expresamente las condiciones mínimas para su desarrollo.

Servicio de Prevención Ajeno (SPA)
El Empresario puede concertarlo con una o varias entidades externas especializadas y acreditadas por la Administración Laboral, que colaboraran entre sí cuando sea necesario, para la totalidad o parte de las actividades o funciones preventivas, siempre que por las características de su empresa o por la Autoridad Laboral, no tenga la obligación de escoger otro modelo de organización.
El empresario debe recurrir a esta modalidad preventiva, cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- Si la designación de uno o varios trabajadores es insuficiente para la realización de las actividades preventivas, por falta de capacidad o de medios para llevarlas a cabo.
- Si la designación de uno o más trabajadores es insuficiente y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un SPP.
- Si en el supuesto a que se refiere el art. 14 c) del RSP no se haya optado por la constitución de un SPP.
- O si se ha producido una asunción parcial de la actividad preventiva según lo previsto en el art.11.2 y art. 15.4 del RPS.

Conforme a lo dispuesto en el art. 33.1 de la LPRL, los representantes de los trabajadores, deberán ser consultados por el empresario antes de adoptar la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios SPA.

Regulación convencional de los servicios de prevención en riesgos psicosociales

La legislación actual entiende la Negociación Colectiva como herramienta de avance y mejora, también en materia de seguridad y salud laboral. Antes de nombrar los CC que hacen referencia a los SP, hay que volver a llamar la atención en cuanto a la ausencia de referencias más específicas preventivas y de protección ante los riesgos psicosociales. También hay que comentar algunos puntos referentes al articulado de dichos CC.

A continuación, mostramos los CC analizados para este apartado:

Así, tenemos un gran grupo de CC con muy pocas diferencias. El CC Hermandad farmacéutica del mediterráneo (BOE 29 diciembre 2017) en su art.51 se limita a constituir un SPP e indicar que se regulara según la normativa vigente.

De forma similar también podemos citar otros CC. Así el IX CC supermercados sabeco, SA (BOE 13 diciembre 2017) en su art. 56 se limita a establecer que estas empresas tendrán un SP con recursos y funciones que señala la LPRL y el RSP. El art. 50 del II CC Estatal radiodifusión sonora comercial (BOE 13 diciembre 2017) indica textualmente: „*Gestión de la prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*".

En cuanto al CC Icono enterprise, SL (BOE 1 diciembre 2017) en su art. 32 hace referencia al SPA, SPP y los arts. 10 y 15 del RSP. Pero también hay que destacar de su mismo art. que este CC estable el siguiente detalle: „*Al objeto de asegurar el que todos los empleados de las empresas cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral*". Aunque hay que volver a insistir que no hace ninguna referencia en estos aspectos a los riesgos psicosociales.

Además, en este CC, en su art. 35 a), establece una clara e importante relación de colaboración entre dichos SP y los DP: "*Formación a los Delegados de Prevención. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los Delegados de Prevención, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los Servicios de Prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico*".

Otro de los pocos CC a destacar en este apartado de la presente Guía es el CC Estatal de perfumería y afines (BOE 24 noviembre 2017) por su art. 65.1.2, ya que recoge la posibilidad de todas las modalidades de organización preventiva, aunque sin nombrar la mancomunada, siempre desde el respeto a la normativa vigente. Detalla más las funciones del SP por ejemplo: "*Se realizará, asimismo, un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiere, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo*". Por tanto la regulación de este CC resalta el papel de los representantes de los trabajadores.

Además da participación a los representantes sindicales en la elección de los SPA y también para las especialidades encargadas a técnicos del nivel superior según el RSP en caso de gestionarlas por SPP: *"...informará a la representación de los trabajadores sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio*".

Del II CC Menzies aviation ibérica, SA (BOE 25 octubre 2017), señalamos sus arts. 43 y 44, que regulan su SP haciendo referencia a la LPRL y RSP. De los que queremos resaltar las funciones del mismo en cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores, indicando que esta función del SP será a intervalos periódicos y según determinen los protocolos correspondientes, además de volver a destacar como el anterior CC, la debida participación de los representantes de los trabajadores de sus distintos centros de trabajo, especialmente en su actividad preventiva de evaluar los riegos, donde se debe volver a interpretar que se incluyen también los psicosociales. Respecto a estos señalamos la primera función indicada para su SP "*El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo*", porque en numerosas ocasiones podemos decir que ambos problemas pueden o suelen tener su origen en los riesgos psicosociales causados y potenciados en los entornos laborales y por tanto, según las características

de los mismos y de trabajadores afectados es necesario regular o por lo menos mencionar textualmente unas líneas básicas, como así lo recoge este CC dentro de su SP.
En esta línea de destacar el rol tan esencial de los representantes de los trabajadores dentro de las actividades del SP, también está el IV CC Grupo de empresas Maxam (BOE 18 octubre 2017). Ya que además de indicar el cumplimiento de la normativa vigente en esta modalidad organizativa, en su art. 36 se indica que se constituye un SP mancomunado, de cuyas actividades queremos destacar las siguientes referencias que son interesantes y se deberían tener en cuenta para otros CC en lo posible y siempre adaptándolo a las características del sector, empresa y trabajadores en cuestión, así destacamos: *"...cada Centro dispone de un Responsable de PRL, perteneciente al Servicio de Prevención Mancomunado encargado de gestionar el Sistema de Prevención del Centro que, elaborará periódicamente el Plan Anual de Actividades Preventivas del Centro que, entre otras acciones, contempla las siguientes:*

- Evaluación de Riesgos. Revisión y seguimiento.
- Inspecciones y Observaciones de Trabajo.
- Formación Preventiva.
- Plan de Higiene Industrial y evaluación ambiental de los puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Comités de Centro, Departamento, etc.
- Revisión de Prácticas Operativas e Instrucciones de Trabajo.
- Control y seguimiento de Puestas en Marcha de instalaciones y equipos.
- Índices de accidentalidad. Establecimiento y seguimiento.

Asimismo, el Servicio de Prevención Mancomunado cuenta con el personal sanitario y los medios técnicos necesarios para llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores".

En cuanto a su necesaria colaboración con los representantes, este CC en ese mismo art. lo resalta en dos ocasiones, por lo que podemos constatar la importancia que desempeñan los mismos en este tipo de modalidad organizativa preventiva: "*El Servicio de Prevención Mancomunado informará a los Representantes Legales de los Trabajadores en el área preventiva sobre el contenido del Plan Anual de Actividades Preventivas del Centro, pudiéndole incorporar las propuestas que éstos realicen. Asimismo, les informará periódicamente sobre la evolución de este Plan. El responsable del Servicio de Prevención Mancomunado de cada Centro, elaborará también la Memoria*

Anual de la Actividad Preventiva, pudiendo facilitar una copia a los representantes legales de los trabajadores en esta área".

Por el contrario el CC Aceites del Sur-coosur, SA (BOE 10 octubre 2017) no hace ninguna referencia a tal representación en este apartado, porque en todo este CC solo aparece la modalidad organizativa preventiva para la realización de los reconocimientos médicos en su art. 38 "*la empresa afectada por este convenio realizará las gestiones oportunas, a fin de que se efectúe un reconocimiento médico dentro de cada año natural a sus trabajadores, bien el gabinete de seguridad e higiene, o entidades con las que tengan concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la empresa o por cualquier otro médico, siendo a cargo de la empresa el coste del mismo*".

El CC World duty free group, SA (BOE 7 octubre 2017) su art. 52, indica que se constituirá un SP cumpliendo la normativa vigente. Lo único a destacar en su art. 54 es la siguiente puntualización: "...*De todas las reuniones se levantará acta que se dejará archivada en el centro y se enviará una copia de la misma al Servicio de prevención*", por la única relación que se recoge textualmente entre este y el CSS de este CC.

Uno de los pocos CC analizados a destacar en cuanto al rol de los SP, respecto a la evaluación de riesgos psicosociales es el II CC Estatal industria, servicios del sector metal (BOE 19 junio 2017). En su art. 55 solo se nombra el SP para cumplir la obligación de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores. Interesa más respecto a esta parte analizada y su necesaria relación con los representantes de los trabajadores sus arts. 57 y 60. Entre ambos se recogen distintas modalidades para gestionar la prevención, como estamos analizando aquí solo nos interesa lo relativo a los SP. Lo más interesante es dentro de las funciones que tendrán sus SP (SPP, mancomunado o SPA, tal y como indica según art.30. De la LPRL) para esta gestión integrada en otros sistemas, como bien lo recoge el art. 57 a) y g) de este CC estatal, destacar la mención expresa a los riesgos psicosociales: "*La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario"*.

En cuanto a la colaboración y participación de los representantes de los trabajadores de este CC, seguimos destacando dentro de las funciones de estos SP, en su art. 57 "*Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado ha-*

biéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia". Por tanto, también hay que extraer que dicha información a DP debería incluir también a los factores de riesgo psicosocial. La misma relevancia de dicha participación en la práctica de este sector, se podría destacar dentro de la función de vigilancia de la salud de dichos SP en su art. 60 último párrafo: "*Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas"*.

También en esta misma función de vigilancia de salud por los SP de este sector, destacamos su art. 60.1. "*Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad*".

El CC Estatal Fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas (BOE 4 enero 2017) en su art. 50.bis regula su Plan preventivo sobre el consumo de alcohol y drogas, que lo destacamos porque es una problemática que podemos volver a decir que pude relacionarse o potenciarse por una inadecuada gestión del trabajo, pero este CC estatal lo pretende controlar mediante dicho acuerdo entre las partes en cooperación también con su SP: "... *tendrán como objetivos la salud y seguridad y se darán con la participación y cooperación de la Dirección, los sindicatos, el Servicio de Prevención y los trabajadores. Estarán protocolizadas e irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de alcohol y drogas en la empresa, tanto desde un punto de vista preventivo como de apoyo asistencial a los trabajadores afectados*", así por ejemplo entre sus objetivos en relación con los riesgos psicosociales podríamos destacar más los siguientes: "... *Prevenir y reducir la accidentalidad laboral y el absentismo. Mejorar la productividad, calidad del trabajo y las relaciones laborales*".

El CC Grupo Vodafone España (BOE 7 octubre 2016) en su art. 30 regula distintas modalidades de la organización preventiva (SPA, SPP, y mancomunado) según lo que señala la LPRL y RSP. Pero lo destacamos por la labor de los mismos en la obligación de integrar todo acción preventiva en los demás sistemas de gestión de este grupo empresarial, integración necesaria para realmente proteger la seguridad y salud de los trabajadores exigida en varios arts. de la LPRL, como indicamos en el apartado 2.1 de la presente Guía. En concreto nos referimos dentro del art. 30 de este CC a su siguiente párrafo: "...*Para facilitar la integración de la prevención en todas las Empresas del*

Grupo Vodafone del ámbito de aplicación del presente Convenio, la Empresa constituirá un Servicio de Prevención Mancomunado que prestará el asesoramiento y apoyo necesario en materia de Prevención de Riesgos Laborales". Del CC Estatal industrias del curtido, correas y cueros (BOE 2 agosto 2016) destacamos los dos primeros párrafos de su art.12 por la colaboración del SP de este sector con la dirección del mismo, sin olvidar la participación de los representantes de los trabajadores: "*La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de la empresa, la cual la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y control del trabajo de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la empresa, que asesorará a la dirección sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud y la seguridad. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, la representación sindical será oída en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo*".

Por otro lado, su art. 65.4.2 repite sin añadir nada más las funciones básicas del SP de este sector reguladas en el art. 31.3 de la LPRL.

2.10. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Definiciones

Los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y de los representantes de los mimos sirven para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, regulados principalmente en el capítulo V de la LPRL arts. 33-40. En la presente Guía no procede añadir en este apartado el contenido literal de todos estos arts. porque serán analizados en los correspondientes CC respecto a la materia de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, ya que como venimos repitiendo el art. 2.2 de la LPRL establece en cuanto a que ésta y sus normas reglamentarias al tener "el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible", pueden mejorarse y desarrollarse mediante los CC; por tanto para conocer el contenido de este capítulo, enumeramos el título de cada uno de los arts. que regulan dicha consulta y participación:

- Artículo 33. Consulta de los trabajadores.
- Artículo 34. Derechos de participación y representación.
- Artículo 35. Delegados de Prevención (DP).
- Artículo 36. Competencias y facultades de los DP.
- Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los DP.
- Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud (CSS).
- Artículo 39. Competencias y facultades del CSS.
- Artículo 40. Colaboración con la ITSS.

Así, este capítulo hace referencia a los temas relativos a la prevención de riesgos laborales que deben ser presentados por el empresario a consulta de los trabajadores. Para este fin establece que dicha consulta y participación se dirijan a través de[23]:

- Los DP que son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- Y los CSS, órganos paritarios (empresa-trabajadores) y colegiados para la consulta habitual y periódica de las actuaciones que la empresa tenga que realizar en materia de prevención de riesgos laborales. En este sentido, la LPRL regula las competencias y facultades de dichos órganos con la intención de que puedan cumplir su misión con eficacia.

23 Más información en AA.VV.: *"Guía Cuestiones que Delegados/as de Prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales"*, ORPS UGT, 2016, p. 40-50.

En este caso los temas a tratar mediante consulta y participación, son los riesgos psicosociales, por ser riesgos laborales en gran parte relacionados con la organización del trabajo, que por tanto además de poder afectar a la salud física, psíquica y social del trabajador, también pueden influir en la propia empresa, en cuanto a su productividad debido por ejemplo a factores psicosociales e indicios de los mismos, como pueden ser un clima laboral perjudicado por conflictos que pueden llegar a materializarse en casos de acoso laboral, absentismo, rotación de puestos, etc.

Para evitar y tratar los riesgos psicosociales, igual que en los demás riesgos laborales, es necesario que el empresario cumpla con su deber de facilitar la consulta y participación de los trabajadores, por ser junto a la información derechos de los trabajadores regulados los tres en el art. 18 de la LPRL, para poder mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud de los mismos. Art. 18.2 de la LPRL: "*El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa".* Hay que tener en cuenta que los trabajadores y sus representantes son los que realmente conocen los problemas diarios y que se acumulan en los centros de trabajo, ya que los viven, padecen y en muchas ocasiones sobreviven ante los mismos; por tanto pueden y deben opinar y proponer, en este caso respecto a la gestión de los riesgos laborales psicosociales. Por tanto, también citamos el art. 3.2 del RSP " *De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo"*.

Regulación convencional sobre consulta y participación de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales
Considerando los conceptos indicados para este apartado, ya nos podemos centrar en el análisis de su regulación que realizan los siguientes CC. Aunque la legislación actual entiende que los CC son herramientas de avance y mejora en materia de seguridad y salud laboral (art. 2.2 de la LPRL); seguimos viendo que la mayoría de las cláusulas, se basan en la transcripción íntegra de la normativa legal vigente.

A continuación, mostramos los CC que recogen los puntos tratados con anterioridad:

El CC Colegio ingenieros caminos, canales y puertos (BOE 4 junio 2018) en su art. 26 establece con los representantes legales de los trabajadores realizar las siguientes acciones: *“ Evaluación de riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo*”, además en base a la misma “*se efectuará la planificación de la actividad preventiva”, para “eliminar o controlar y reducir los riesgos*”. Además participarán en la realización de una “ *campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral*”. Por tanto, es uno de los pocos CC que recoge los riesgos psicosociales de forma expresa, en cuanto a la participación de dichos trabajadores en su evaluación.

De este CC también mostramos su art. 6 que regula la Comisión: “ *se constituirá una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, aplicación, vigilancia, vigencia y control del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por seis miembros, tres representantes de los trabajadores que representen a los Sindicatos firmantes del Convenio y tres representantes titulares del Colegio, elegidos uno por la Junta de Gobierno del Colegio El plazo anteriormente previsto se reducirá a 7 días, en caso de que la cuestión planteada ante la Comisión Paritaria sea la discrepancia o desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en materia de: Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento;... En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos”.* Lo destacamos porque en Dicha Comisión participan los representantes de los trabajadores. Además por su aportación en cuanto a la reducción del plazo de consulta para ciertos temas relacionados con el conjunto de factores psicosociales que tienen que ver con el tiempo de trabajo y sistema a turnos, así como el valor de otros mecanismos de participación en caso de discrepancias.

Del CC Euro Depot España, SAU (BOE 13 diciembre 2017) señalamos respecto a este punto sus arts. 55 y 66.4. El art. 55.1 hace referencia a los arts. 35.4, 36, 37.1 y 39 de la LPRL, y basándose en estos arts. esta empresa constituye su Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Comité regulado en los demás puntos de este art. 55 (composición, funciones, sigilo profesional para cumplir también con el art. 65 del ET, acuerdos adoptados y recogidos en las correspondientes actas y como bien indica asumidos por ambas partes en todos los centros de trabajo para cualquier asunto de salud laboral, por tanto también deberíamos interpretar que atenderá todo lo relativo a los ries-

gos psicosociales en esta empresa, también recoge el papel de las partes ante cualquier reclamación o denuncia en riesgos laborales, sus reuniones y Reglamento). Por tanto, podríamos decir que este CC detalla más la normativa vigente.

Además destacamos la siguiente puntualización en dichas denuncias en su art. 66.4 sobre el Protocolo de actuación en supuestos de acoso de esta empresa, por su mención expresa a la participación de los representantes de los trabajadores "*Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciara con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa… Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada*".

El CC de aceites del Sur-Coosur, SA. (BOE 10 octubre 2017) en su art. 36 sobre "*Igualdad de Género y Prevención de Riesgos Psicosociales",* en su apartado final indica: "*A su vez, las partes acuerdan mantener y continuar aplicando para la prevención de riesgos psicosociales, y en particular la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, los Protocolos que en su momento se acordaron a tal finalidad*. Por tanto, es otro de los pocos CC que sí nombra literalmente los riesgos psicosociales, pero desde un enfoque general preventivo, sin mencionar así por ejemplo su evaluación y sin hacer referencia a la consulta y participación que sobre los mismos se debe hacer al DP y CSS, porque parece que da más importancia al Plan de igualdad que a la prevención global y participativa de este tipo de riesgos laborales. Aunque también hay que tener en cuenta que el siguiente art. sí menciona a los DP y al CSS, art.37 "… *Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, que serán nombrados de entre los representantes legales de los trabajadores y los correspondientes a la parte Empresa"* En este art. también hay que indicar que dicho CC hace referencia expresa a los art. 34 y 38 de la LPRL, que como ya indicamos son disposiciones de obligado cumplimiento pero de carácter mínimo.

Respecto al II CC Nacional de servicios de prevención ajenos (BOE 7 octubre 2017) su art. art. 69 hace referencia a la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral. Sin embargo, a pesar de tratar este tipo de riesgo psicosocial, llama la atención que en todo momento nombra a los representantes legales, pero no nombra expresamente a los DP ni a los CSS: "*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas,*

acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas protocolos de actuación, que incluirán: 1. El compromiso de la empresa y de los representantes legales de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo… Asimismo, las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso laboral y para dar cauce de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los Representantes Legales de los Trabajadores".

Aunque este CC sí regula a los DP en su art. 77 y en el art. 78 al CSS, haciendo referencia a los art. 35, 37-39 de la LPRL basándose en la transcripción íntegra de la normativa legal vigente.

Del II CC Estatal industria, tecnología y servicios sector metal (BOE 19 junio 2017) para el análisis de este apartado respecto a la consulta y participación de los trabajadores, destacamos sus arts. 57-59. El primero indica la obligación de evaluar los riesgos psicosociales donde también participan los DP y el CSS de este sector: "*La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud* ".

Respecto a su art. 57 hay que indicar que regula a los DP, pero llama también la atención que, a pesar de lo establecido en el anterior, no mencione que las consultas a los mismos se pueden solicitar también respecto a la mejora de todo lo relativo a los riesgos psicosociales, sin embargo, establece que: "*La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa*". Por otro lado, su art. 59 regula el correspondiente CSS recogiendo el concepto de la LPRL como tal "*órgano paritario y colegiado*", pero también hay que destacar que para mejorar las relaciones laborales en el sector se establecerá además un Comité Intercentros.

El CC Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 30 mayo 2017) recoge la figura del DP en sus arts. 42.3 y 64.1. Del 42.3 apartado dedicado al Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo*,* queremos destacar la participación que se supone que se espera de los DP para mejorar dicho Protocolo ya que son parte de sus destinatarios específicos*: "Difusión del protocolo. Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo. De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a las delegadas y delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad".* Además

este CC de este Grupo empresarial establece que se constituirá un CSS Intercentros cuya participación se puede comprobar también en dicho protocolo en concreto en su art. 47.3 "… *Cualquier denuncia se deberá poner en conocimiento inmediato del CSS Intercentros, siempre que lo solicite la persona afectada".* Este CSS Intercentros tiene su regulación en el art.64.1 que se remite al art. 38 de la LPRL en su art. 38, pero destacamos su apartado 3 en cuanto a riesgos psicosociales porque obliga a informar a este CCC *"deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la trabajadora y el trabajador".*

Un claro ejemplo de CC que resalta la importancia de este derecho de participación de los trabajadores y sus representantes en la acción preventiva, a través de los DP y CSS, es el CC del sector de la banca (BOE 15 junio 2016) en su art. 57 especialmente en sus siguientes apartados:

> "2. …*En cada Empresa se acordarán espacios de diálogo y trabajo adecuados a su propia organización, preferentemente con acuerdos de constitución de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito estatal, como vía fundamental para canalizar los derechos de participación y consulta de las representaciones legales de los trabajadores en todas aquellas materias legalmente reguladas.*
>
> *3. La figura de Delegada/Delegado de Prevención es fundamental para implementar el derecho de participación y consulta regulados legalmente. Para que puedan desarrollar su función de una forma eficaz: a) Se establecerán programas de formación específicos. b) Se ampliará su crédito horario, mediante acuerdo en la Empresa.*
>
> *4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores , las Empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.*
>
> *5. Los riesgos psicosociales deben ser objeto de identificación y, en su caso, de evaluación y de intervención preventiva en nuestro sector".* En este último hay que resaltar además la mención expresa a los riesgos psicosociales que realiza el presente CC.

También es necesario destacar por su relación con este tipo de riesgos laborales, donde también tendría que facilitarse dicha participación, el último apartado de este art. "*7. El riesgo de atraco en cuanto que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades debe ser prevenido, y por tanto incluido en el Plan de Prevención, impartiendo a los trabajadores los oportunos cursos de formación. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra un atraco, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas víctimas del atraco*".

El art. 46.6 del VII CC Sectorial ámbito estatal administraciones loterías (BOE 7 diciembre 2015) hace referencia a los órganos de representación de los trabajadores para facilitar su participación y que ésta dentro de los distintos riesgos laborales, también abarque los psicosociales a los cuales hace mención en cuanto a factores psicosociales como la organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías: "*Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud creados en este convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la implantación de nuevas tecnologías así como de los sistemas de y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador y la trabajadora*".

En este mismo sentido de valorar y facilitar dicha participación y consulta en materia de salud laboral, incluidos los riesgos psicosociales, también podemos destacar el III CC Grupo de empresas Vips (BOE 19 noviembre 2015) por su disposición adicional cuarta: "*Las partes firmantes del presente Convenio convienen en la transcendencia del papel de la representación legal de los/as trabajadores/as y, en orden, al aseguramiento de un sistema de prevención de riesgos laborales y a la integración de los/as trabajadores/as en el mismo mediante su colaboración en la realización de las pertinentes auditorías y en la concienciación de los/as trabajadores/as en el seguimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad. En este marco de colaboración se tendrá igualmente atención a los riesgos psicosociales a cuyo efecto ambas partes podrán compartir la realización de encuestas puntuales de clima laboral para la detección entre otras cuestiones de dichos riesgos y para proponer en su caso medidas tendentes a su corrección*". Este CC además que tal colaboración entre las partes de este Grupo empresarial servirá también para proponer las medidas correctoras necesarias frente a los riesgos psicosociales de sus trabajadores.

El CC Fundación diagrama intervención psicosocial (BOE 4 julio 2013) en su art. 61 primer párrafo, recoge la consulta previa que se debe realizar al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de esta Fundación en cuanto a la labor de vigilancia de la salud que debe realizar entre sus funciones el SP de la misma: "*La Fundación en*

cumplimiento de la legislación vigente garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que realicen, de acuerdo con los protocolos básicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo en materia de contenido y periodicidad, siendo aquellos completados con pruebas específicas de carácter físico, analítico o psicosocial que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, previa información y consulta efectuada al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, establezca para cada uno de los puestos de trabajo".

Así, también destacamos de este mismo CC su art. 62 sobre evaluación de riesgos laborales porque permite a la Fundación tomar decisiones sobre las medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en las tres especialidades preventivas seguridad, ergonomía y psicosociología e higiene; teniendo siempre en cuenta la consulta y la participación para garantizar la seguridad y salud de su plantilla "*en todos los aspectos relacionados con el trabajo*". De este art. llama la atención sus párrafos:

- Cuarto "*Estas evaluaciones se realizarán por Servicio de Prevención Propio de la Fundación, en cuyas visitas deben estar presentes los Delegados de Prevención del centro visitado. Está presencia deberá ser justificada con la firma de los Delegados de Prevención en un acta cuando se realice la visita al centro por parte del Servicio de Prevención Propio. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención*". Por tanto, los DP participarán en las mencionadas visitas realizadas por el SPP de esta Fundación.
- Y quinto: "*Las revisiones de las evaluaciones se realizarán conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cuando previa solicitud justificada por el delegado de prevención sea considerado necesario por el Servicio de Prevención Propio"*. Los DP también participaran al solicitar justificadamente la revisión de dichas evaluaciones. Esta solicitud podríamos decir que puede provenir de distintos indicadores de los riesgos psicosociales[24] como puede ser un aumento de bajas o absentismos que puedan relacionarse con los mismos.

24 Observatorio de Riesgos Psicosociales: Ficha 74 *"Indicadores de riesgos psicosociales"*, UGT, 2014.

2.11 RÉGIMEN DISCIPLINARIO: TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES APAREJADAS

Definición

El régimen disciplinario en un sistema o mecanismo que pretende clasificar en faltas o infracciones los incumplimientos de las partes, así como sancionar las mismas en caso necesario según la gravedad de dichas faltas.

El art. 42 de la LPRL remite al TRLISOS, en el que se recogen las infracciones y sanciones del orden social en materia de prevención de riesgos laborales, que pueden ser cometidas por los empresarios, además establece que "*las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social*".

Ahora bien, la LPRL no incluye un catálogo de infracciones y sanciones para los trabajadores, sino que deriva a la regulación incluida en LET sobre el poder disciplinario del empresario. Debido a esto, el CC suple esta falta de regulación, siendo el instrumento utilizado para la tipificación de las infracciones que pudieran cometer los trabajadores, graduarlas en función de su gravedad y de establecer la correspondiente sanción. "*No obstante, el papel de la negociación colectiva en esta materia debe reducirse a desarrollar la Ley, y no puede, por lo tanto, tipificar más infracciones, o infracciones que afecten a materias distintas de las reguladas en el la LPRL, so pena de declaración de ilegalidad y, consiguientemente, de nulidad de la cláusula que contradiga lo dispuesto en el precepto legal*"[25]
Aunque es necesario que el CC establezca una serie de faltas y sus correspondientes sanciones, no debe tenderse hacia un enfoque sancionador sino más bien preventivo, mediante intervenciones y medidas adecuadas que detecten indicios de naturaleza psicosocial, porque el objetivo es la mejora continua de la salud y seguridad de la población trabajadora, lo que implica, como bien indica la LPRL, eliminar los riesgos laborales desde su origen, también los psicosociales y si no es posible, reducir sus consecuencias.

Regulación convencional del régimen disciplinario

El art. 38 del CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) clasifica las faltas en leves, graves y muy graves para luego imponer las sanciones concretas que se destinen a estas tres categorías, además de su ejecución, prescripción según el tipo de infracción y procedimiento. De este artículo destacamos la obligación de

25 SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *et altri: "La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica"*, UGT, 2013, p. 197.

comunicar las sanciones a los representantes legales de los trabajadores y/o delegado sindical. En este sentido también tenemos el art. 45 a) 2 y 3 del CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017) donde se obliga a la empresa que comunique por escrito las faltas, tanto al trabajador/a, como a sus representantes legales.

El art. 38 del CC sector Industrias Pimentoneras (BO Murcia 14 diciembre 2016) recoge los conceptos de acoso sexual y moral como faltas muy graves, art. del que resaltamos la importancia de detectar si las causas de las citadas faltas de puntualidad o asistencia, imprudencia, riñas, agresiones físicas o verbales, disminución del rendimiento, pueden estar relacionadas con factores psicosociales (ausencia o poca autonomía, trabajos repetitivos y/o poco reconocidos, altas demandas mentales, estilos de mando que infunden más el miedo que la comunicación y solución de problemas, etc.)

Igualmente, en el art. 43 del CC Pastelería y Turrones 2015-17 (BO Murcia 19 octubre 2015) incluye ciertas conductas relacionadas con los riesgos psicosociales, como, por ejemplo: discusiones violentas, reincidir en faltas de asistencia, puntualidad, o respeto a compañeros o superiores o sus familiares, fingir enfermedad, distintos tipos de acoso. El convenio recoge la facultad disciplinaria del empresario a la hora de elegir la sanción correspondiente a la infracción cometida según su grado, con la obligación de informar antes de proceder a la notificación de la sanción al Comité de Empresa. Como propuesta de mejora, sería conveniente, en aquellos casos en que sean interpuestas sanciones por actuaciones relacionadas con actuaciones violentas o faltas de respeto, acoso etc., sea comunicado igualmente al CSS.

Existe un amplio grupo de CC que incluyen infracciones relacionadas con los riesgos psicosociales, especialmente de violencia y acoso, por ejemplo: en el art. 42 del CC panaderías 2014-17 (BO Murcia 19 octubre 2015), "*discusiones con los compañeros de trabajo*" o "*malos tratos de palabra y obra, falta grave de respeto y consideración*"; del art. 35 del CC Fruta y Hortalizas (BO Murcia 9 julio 2015) podríamos añadir otras expresiones "*altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa*", "*faltas de respeto reiteradas*", "*desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe peligro para la vida o salud, tanto de él como de los otros trabajadores*" de aquí destacamos el requisito añadido de condición vejatoria para el trabajador, "*La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo", "abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando".* Este es un ejemplo de CC en el que la tipificación de este tipo de comporta-

mientos es falta grave, en lugar de muy grave, además de no ofrecer una definición general de la conducta de acoso laboral.

Analizando cada uno de los tres tipos de faltas y sanciones asociadas, según su gravedad, destacamos los siguientes CC:

Faltas leves:
En el caos del art. 35 del Acuerdo CC herboristería (BO Murcia 18 octubre 2014) tipifica las discusiones con los compañeros catalogadas como *"violentas"* como faltas leves. Por el contrario, el IV CC estatal de servicios ferroviarios (BOE 28 marzo 2017) su art. 65 A) 6 "*Las discusiones con los compañeros de trabajo... Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia del público o produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves*" recalifica estas discusiones como graves o muy graves, sólo por problemas ajenos al ambiente laboral interno, dando mayor importancia a evitar el daño a la imagen de la empresa, en lugar de intentar crear y mantener un ambiente laboral sin discusiones y dialogante.

El art. 65.1 del CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) tipifica como leve la "*incorrección con el público, los compañeros y compañeras, o subordinados y subordinadas"* por ser una posible causa de relaciones laborales hostiles. La misma falta y calificación la podemos encontrar en el art.79 a) del VIII CC personal laboral de Administración de la Junta (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017). Otros ejemplos que también pueden repercutir en dicho ambiente laboral y que por tanto también pueden llegar a situaciones susceptibles de violencia y estrés están en el art. 45 sobre faltas leves del sector CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017) "*f) La desatención o falta de corrección en el trato con proveedor de la empresa. g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla dentro de la jornada l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo",* cuya sanción aparejada es una amonestación por escrito.

Infracciones graves
El art. 65.2 del citado CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) incluye como infracción grave "la *grave desconsideración a los compañeros y compañeras, superiores, subordinados...*" por ser causa de un clima laboral pernicioso. Otro ejemplo que recoge la misma conducta calificada con igual gravedad es el VIII CC personal laboral de Administración de la Junta (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017 en su artículo 78 a).

Del II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016) destacamos, por el objetivo de procurar un buen clima laboral, que considere como infracción grave *" la falta de respeto debido a los superiores, compañeros/as o los subordinados/as*".

En la misma línea de facilitar un clima laboral no tóxico encontramos el art.45 del CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017) en el que se incluyen dentro del catálogo de infracciones graves "*l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Sus posibles sanciones aparejadas pueden ser la amonestación por escrito o la suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

El art. 78 letras l, n y o del VIII CC personal laboral de Administración de la Junta (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017) califica como infracciones graves la violación al derecho de intimidad de la plantilla de esta empresa, tolerancia de los superiores hacia faltas muy graves o graves de sus subordinados, y el abuso de autoridad estableciendo como sanciones, en su art. 97.2:

"a) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de tres días a un mes.
b) Traslado forzoso sin cambio de localidad de destino.
c) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de un mes a un año."

En ninguno de los tres motivos de infracción se ofrece una descripción de los comportamientos que se pueden incluir en cada una de estas faltas y además podrían ser conductas de infracción muy grave, en lugar de grave.

Infracciones muy graves

Generalmente los CC incluyen los distintos tipos de acoso que se pueden producir en el entorno laboral como infracciones muy graves. Por ejemplo, el art. 38 del CC Aceitunas (BO Murcia 9 julio 2014) incluye el acoso sexual, pero ni siquiera ofrece una definición general. Lo mismo sucede en el art. 77 o) del VIII CC personal laboral de Administración de la Junta (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017), este último sanciona este tipo de conducta con el despido disciplinario en su art. 80.1.

El art. 65 C) 7 del IV CC estatal de servicios ferroviarios (BOE 28 marzo 2017) que incluye dentro del catálogo de faltas graves "*El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes, a compañeros y a subordinados*"; así como "*Las faltas de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*" y "*Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes, a compañeros y subordinados*";

Otro ejemplo de tipificación del acoso y conductas relacionadas con el acoso como infracciones muy graves, lo encontramos en el art. 59 del CC marroquinería, Madrid, Castilla-La Mancha, Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 5 noviembre 2015) en su punto "*15. El abuso de autoridad por parte de la jefatura" y "17. El acoso sexual*".

En el art. 90 del II CC de proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo (BOE 15 julio 2016) destacamos varias faltas muy graves por su clara relación con la violencia y/o acoso en el trabajo "*1.12 Calumniar, injuriar o agredir de forma verbal o física, en los centros de trabajo o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores o subordinados"*. También las recogidas en sus puntos: "*1.13 Se considerará abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o por cualquier trabajador que tenga autoridad sobre el afectado, de un acto o u orden, que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional"* o en el "*1.15 Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la víctima...incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere*" así como "*1.19 La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o dignidad del controlador/a de tráfico aéreo*". En este CC estatal del sector aéreo se repite en varias ocasiones un factor psicosocial básico en la organización del trabajo y es el abuso de poder, así se reconoce en su calificación como falta muy grave. Como sanciones aparejadas incluye en su art. 82: la "*suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y noventa días y el despido*"

Sin embargo, el art. 82 del CC industria textil (BOE 21 agosto 2015) no recoge como falta muy grave el acoso y por el contrario regula el acoso sexual y acoso por razón de sexo como prioritarios en las políticas de igualdad de este sector, en su art. 99.

El art. 45 d) faltas muy graves, del CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017) incluye como infracción muy grave "*El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros y compañeras o terceras personas*". Como sanción a esta infracción el CC, en su art.45 e), contempla el despido disciplinario. Esta falta debería ser aplicada a aquellos responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, y no únicamente al propio trabajador que ha incumplido este precepto, depurándose de esta manera responsabilidades. Esta misma regulación se incluye en el art. 77 p) VIII del CC personal laboral de Administración de la Junta (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017).

Modelos destacables

De nuevo consideramos que el CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013) es un modelo a tener en cuenta, dados los siguientes arts. 64.2 y 68.2 de su régimen disciplinario:

Art. 64 2. "*Los trabajadores o trabajadoras que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos. 3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores y las trabajadoras que encubriesen las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos"*.

Resaltamos la tipificación de las acciones de encubrir e incitar, ya que en ningún caso favorecen un clima laborable adecuado, sino más bien todo lo contrario: hostil, violento, es decir, tóxico. Sin embargo, son comportamientos que no suelen ser incluidos en el régimen disciplinario.

Destacamos el art. 68.2 del citado convenio, ya que en la descripción del procedimiento sancionador resalta la importancia de la participación de los representantes de los trabajadores para que dicho procedimiento se lleve a cabo.

Art. 68.2 del CC Universidades Públicas (BO Canarias 18 noviembre 2013): "*Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales*" y

Art. 68.7: "*En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento, el órgano competente para su iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se deberá dar audiencia al trabajador o la trabajadora y a la representación legal del personal laboral"*.

Otro modelo destacable lo encontramos en el art. 45, letras m-o, del CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017), donde se consideran como faltas muy graves las siguientes:

CC industrias siderometalúrgicas 2016-19 (BOP Soria 22 noviembre 2017) art.45:
"*m) Acoso sexual, …cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo…se protegerá la continuidad en su puesto...Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.*

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador".

La peculiaridad que hace destacable esta regulación es que no se limita a enumerar los distintos tipos de acoso laboral tipificados como faltas muy graves, sino que ofrece una definición descriptiva de todas las situaciones que este CC considera que son susceptibles de causar estos tipos de faltas muy graves. Ofrece la posibilidad de agravar las faltas de acoso sexual y mobbing, si la persona acosadora ostenta una posición jerárquica superior sobre la víctima. Por último, es preciso mencionar que el abuso de autoridad también está definido como falta muy grave en su art. 45 q). Las sanciones asociadas a las infracciones muy graves, se detallan en el mismo art. 45 y son las siguientes: "*Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o el despido*".

2.12 PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS DE TRATAMIENTO Y APOYO A LA VÍCTIMAS

El acoso laboral es un riesgo psicosocial con efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores, que además incide en la propia empresa, al aumentar los costes económicos debido al absentismo, a la falta de rendimiento y a las bajas médicas. Este riesgo psicosocial, como todo riesgo laboral, debe ser prevenido, detectado y erradicado, según indica la LPRL.

La LPRL obliga a todos los empresarios a vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores. En su art. 14. 2, recoge: "*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud* (…)". Para protegerles debe, en primer lugar, evitar, o sino disminuir, los deterioros que puedan ocasionarse en la salud, considerando la salud como *un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades* (definición de "salud" adoptada por la OMS en 1948).

Por tanto, los empresarios también deben prevenir conductas de acoso laboral, impidiendo todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral: por una parte, resaltando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, sean del tipo que sean y, por otra, proponiendo acciones de prevención o sanción cuando estos hechos se produzcan, así como medidas de apoyo a los trabajadores víctimas del mismo (asistencia jurídica, psicológica y psiquiátrica, en rehabilitación, etc.).

Definiciones

Conflicto: El conflicto es una situación que entraña un problema o tensión laboral, y puede generar enfrentamientos entre dos o más trabajadores cuyos pensamientos y visiones son distintos entre sí, afectando a la organización del trabajo y a la propia salud de dichas personas implicadas, e incluso de los compañeros.

Para ofrecer una auténtica regulación preventiva en este contexto, y ya que la negociación colectiva es una buena herramienta para completar o mejorar la normativa, tenemos que indicar que los CC deberían definir de alguna manera el conflicto en el trabajo, ya que suele ser origen de un futuro acoso laboral.

Acoso: Ya en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el derecho de los trabajadores "a su integridad física" [art. 4.2 d)] y "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" [art. 4.2 e)].

M. F. Hirigoyen, define "acoso moral en el trabajo" como "*cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo" (NTP 854: "*Acoso psicológico en el trabajo: definición").

Los CC también deberían definir el concepto de cada tipo de acoso: acoso psicológico o moral, acoso discriminatorio (por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad o edad), acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dichas definiciones deben aclarar qué situaciones se incluyen en las mismas para no confundir a los trabajadores. Por tanto, conviene establecer el concepto de los distintos tipos de acoso en los protocolos ya que, en muchos CC, en el caso de que sí las recojan, suelen citar estas clases de acoso laboral o alguna de las mismas sólo en su régimen disciplinario, pero sin dar ni siquiera una definición descriptiva de las situaciones que incluyen.

¿Qué es un protocolo de acoso laboral?

Un protocolo de acoso laboral es un procedimiento que se debe establecer en las empresas, en las Administraciones Públicas (AAPP) o en centros de trabajo, ante una situación de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. Su realización es necesaria debido a que cada vez existen más situaciones laborales donde hay un mal ambiente de trabajo, ambiente que termina derivando en casos de acoso laboral, con maltratos tanto físicos como psicológicos a trabajadores durante su jornada laboral y mientras realizan sus funciones. Debido a este incremento de casos de acoso, y a que muchos trabajadores no saben cómo actuar, se deberá elaborar dicho protocolo para darlo a conocer y que estos trabajadores conozcan qué alternativas tienen ante esta grave situación.

Mediante estos protocolos la empresa actuará eficaz e inmediatamente ante las situaciones de acoso laboral, eliminando también los futuros perjuicios de difícil reparación para todos los afectados. También se podría ofrecer la oportunidad de denunciarlo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) o los órganos jurisdiccionales correspondientes.

Como ya hemos indicado, los CC también tendrían que recoger el respectivo protocolo para trabajadores de su ámbito de aplicación.

¿Cómo establecer un protocolo de acoso laboral?

El empresario tiene que asumir como obligación la elaboración del protocolo, desarrollando procedimientos, pautas o acciones que les permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales que se producen en los puestos de trabajo. También es necesario que no tolere conductas que impliquen un acoso laboral y que puedan producir efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El protocolo debe introducirse a través de la consulta, participación, negociación y acuerdo entre la parte empresarial y la parte social (DP y representantes sindicales).

La LPRL establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las AAPP, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los trabajadores.

Dentro del contexto que nos marca la citada LPRL, es necesario que los empresarios se comprometan a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores, y en especial el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

¿Qué condiciones debe tener un protocolo de acoso laboral?

La obligación de la empresa

Para que el protocolo sea eficaz, el empresario tiene que elaborar y aplicar los procedimientos precisos con el fin de que funcionen correctamente, además de un código de conducta que establezca un compromiso por parte de

la empresa de no consentir ningún tipo acoso laboral que pueda ocasionar un efecto negativo para la seguridad y salud de los trabajadores. Todo esto debe plasmarse por escrito, para obligar a la empresa a que realice el cumplimiento de los acuerdos que se alcancen en el protocolo.

La información a los trabajadores

La información a todos los trabajadores será clara y específica acerca de las cuestiones que deben saber para diferenciar entre situaciones de estrés laboral o de conflicto interpersonal, y las conductas de acoso, ya que tienen un tratamiento diferente, y también para facilitarles el modo en que pueden denunciar dichos actos considerados como acoso laboral.

La participación de los DP

La obligación del empresario es consultar a los DP acerca de la implantación de los protocolos, tal y como viene especificado en la LPRL en su art 33.1.b, para evitar la aparición del acoso sexual o el psicológico, acordando la realización de protocolos de actuación que permitan, dentro de las empresas, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Objetivos

Dichos protocolos tienen que disponer de un objetivo general que conlleve, a su vez, unos objetivos específicos; con ellos se pretende lo siguiente:

Objetivo general

El objetivo general es establecer las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral, fijando las acciones que sean necesarias para la investigación, seguimiento y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, y proporcionando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas; para ello es imprescindible dar a conocer el protocolo a todos los trabajadores de cada empresa.

Objetivos específicos

- Declaración clara y breve de las actitudes que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la cultura preventiva en todos los puestos de trabajo.
- Identificar el acoso laboral como una falta muy grave.

- Establecer una formación teórica y práctica para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Desarrollar herramientas rápidas para denunciar e investigar estas gestiones, respetando los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los protocolos, con la consulta y participación de los SP, CSS y DP o representantes sindicales.

- Con estos objetivos se pretende desarrollar acciones para evitar y minimizar los riesgos psicosociales a los que están sometidos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, lo que también conllevaría el poder disminuir la siniestralidad laboral.

Por tanto, es muy importante, y así lo marca la LPRL en su art. 18, *Información, consulta y participación de los trabajadores*, la participación e información de los DP y de los demás representantes de los trabajadores, ya que a través de estos haremos llegar al empresario nuestras propuestas. Así los trabajadores conocerán si las condiciones de sus puestos de trabajo son las adecuadas para realizar sus tareas sin tener ningún riesgo para su seguridad y salud.

Referencias normativas

Antes de ofrecer un estudio de algunos de los CC más representativos y vigentes, destacamos las principales referencias legales con importancia en este tema:

- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. BOE nº 311. En su artículo 40.2 recoge que "… *los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".*

  Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº 89. Su artículo 95.2 o) tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave el acoso laboral y en su art. 95.2 b) los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71. Es la única en la que se cita a los protocolos o procedimientos sobre acoso, regulándolos en sus artículos:

Art. 48.1. "*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación".

Art. 48. 2. "*Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".*

Art. 62. "*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*
a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE nº 189 (TRLISOS). En él se establece que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa, en los siguientes artículos:

Art. 7. Infracciones graves. En su apartado 13: *"No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el CC que sea de aplicación".*

Art. 8. Infracciones muy graves. En el apartado 12. "*Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*".

En el apartado 13 bis. "*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo"*.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. BOE nº 236.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE nº 289.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE nº 27.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE nº 152.

Ejemplos de CC que recogen protocolos de acoso laboral

A continuación, hemos seleccionado algunos ejemplos de CC de empresas en los que se desarrollan cláusulas de regulación de distintos tipos de acoso laboral. Sirvan como muestra de cómo han de incluirse las diferentes medidas preventivas y de protección a las víctimas en caso de acoso laboral, así como el cómo dar participación a los representantes de los trabajadores.

En todos ellos, en su declaración de principios, se muestra un compromiso por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores para prevenir y actuar frente a las conductas de acoso que puedan afectar a los trabajadores en su puesto de trabajo.

Difusión

El XI CC de Masa Servicios, SA. (BOE 1 agosto 2018), recoge en el Capítulo IV, en su art. 46_ "*se incorpora como anexo VI al CC n.º XI de la empresa Masa Servicios, S.A. el protocolo de acoso laboral acordado entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa".*

En este protocolo, en su art. 2 d) "*la Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa".* En otros protocolos no está tan clara esta divulgación, como en el caso del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018). En él, en su art.18, se incluye el *Protocolo de prevención contra el acoso.* Pero es en el anexo I, *Guía de conductas que pueden favorecer la aparición y prevención del acoso,* donde en el art. 1. dice que "*La Mesa Técnica de Igualdad estudiará las posibles formas de difusión de esta Guía",* no concretándose, como se ve, dicha divulgación. En el CC de Kone Elevadores, SA (BOE 25 enero 2017), dentro del Anexo I, que es donde se incluye el Protocolo de acoso laboral, en el artículo 8 se hace referencia a la difusión y comunicación: "*la Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información y asesoramiento sobre el tema objeto del mismo, a toda persona de la plantilla que lo requiera".*

Por tanto, el tema de la difusión y la divulgación de los convenios no es algo que se incluya en todos, y si se incluye, no concreta la manera de realizarla.

Definiciones recogidas en los protocolos

Para que los protocolos sean verdaderamente efectivos, es importante que estén claramente definidas cuáles son las conductas contra las que se ha de actuar, siendo positivo que se incluyan estas definiciones en función de los objetivos de los mismos. De manera general, en todos aparecen definidos los principales aspectos que se perseguirán.

El XI CC de Masa Servicios, SA (BOE 1 agosto 2018), en el punto 3, *Definiciones*, del ANEXO VI Protocolo de acoso, define tanto acoso moral como acoso por razón de sexo o sexual. El CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 14 mayo 2018), en su art. 45, 2. *Definiciones*, también define acoso moral o psicológico, y acoso por razón de sexo, exactamente igual que el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018) en su art. 18.2. *Definiciones*. El CC Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 (BOE 3 julio 2015) contiene en el art.63. 2. *Definición de acoso moral*, y en el art. 63. 5. *Definición de acoso sexista.* El CC de Kone Elevadores, SA. (BOE 25 enero 2017), dentro del Anexo I, en el punto 4. *Conceptos*, se definen tanto el acoso sexual como el acoso moral o *mobbing.*

Un caso concreto, como es el CC de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA (BOE 19 junio 2017) utiliza, a la hora de incluir definiciones, las del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Concretamente, en su Anexo II, art. 12 *Protocolo de acoso, 2. Definición de acoso,* punto 2.3*.* define *acoso moral o mobbing* según el INSHT en su Nota Técnica de Prevención nº 476. Además, en el punto. 2.1 define *acoso sexual*, y en el 2.2. *Acoso por razón de sexo.*

Otro protocolo que se ayuda de la ley para establecer las definiciones es el de VII CC General del Sector de Derivados del Cemento (BOE 5 enero 2018), en el que en el art. 108, 3 *Definiciones y medidas preventivas,* define Acoso moral (a), acoso sexual (b) y acoso por razón de sexo (c) según el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71).

Protocolos de actuación

Los procedimientos de actuación incluidos en los protocolos son similares en algunos casos. El IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 4 enero 2018) en el art.18, 4. *Procedimientos de actuación*; en el CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA. (BOE 14 mayo 2018), en su art. 45, 4. *Procedimientos de actuación;* el CC Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 (BOE 3 julio 2015) en el art. 63.6. *Propuesta de modelo para el procedimiento de actuación*. Los tres recogen un procedimiento de actuación prácticamente igual: un procedimiento informal, con el

objetivo de poder resolver el problema de manera extraoficial, considerando suficiente para ello el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, y con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En un plazo de diez días desde la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante. Y un procedimiento formal, que se llevará a cabo cuando el informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema. Se recabará toda la información necesaria y se realizarán las actuaciones necesarias para ello, como entrevistas o informes. Se concluirá con un informe, que se ha de elaborar en un plazo de 30 días desde que finalicen las entrevistas, informe que se pondrá en conocimiento, en primer lugar, de la persona denunciante.

En el VII CC General del Sector de Derivados del Cemento (BOE 5 enero 2018) el procedimiento es similar, pero con diferente nomenclatura. En su art.108, 4. *Procedimientos de actuación,* en lugar del "procedimiento informal" se habla de "proceso previo", definiéndolo con el objetivo de "*e) es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema".* En el caso de que no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal. Este se define en el punto f), siendo la principal variación con los analizados anteriormente el hecho de que el informe que se ha de elaborar se hará en el plazo máximo de 20 días, en lugar de 30. El XI CC de Masa Servicios, SA. (BOE 1 agosto 2018), recoge un procedimiento parecido. En el ANEXO VI; donde se incluye el Protocolo de Acoso, en el punto 4. Procedimiento de actuación, incluyen una serie de *Actuaciones preliminares y mediación.* Estas actuaciones, recogidas en el apdo. b), pasan por identificar a la persona que denuncia y describir los hechos que suceden, trasladando todo al equipo instructor que lo llevará todo, el cual llevará a cabo un primer contacto con la persona denunciante antes de 5 días desde su recepción (punto 3). Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación, siempre de manera confidencial, sencilla y discreta. Tras los pasos siguientes, el último punto será la redacción de un acta, tras la cual, si se llega a un acuerdo, será el fin del proceso y la adopción de las medidas oportunas, y si no lo hay, se iniciará el proceso formal, en el este CC se denomina "Intervención formal", cuyo procedimiento se desarrolla en el apartado c). Básicamente se determina a las personas que se entrevistarán, recabará toda la información necesaria y siempre se redactarán actas de todo, todo en un máximo de 15 días laborables. Y ya en el plazo de 5 días desde la finalización, se elaborará el informe final de conclusiones. Así la empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en: medidas disciplinarias a la persona acosadora o

a la persona que haya presentado falsa denuncia; ayuda psicológica o médica a las personas afectadas; cualquier otra que se considere conveniente; y archivo del caso.

En el CC de Claro Sol Facilities, SLU (BOE 13 abril 2016), en su artículo 7, *Vías de resolución de conflictos,* se indica que el procedimiento de actuación es diferente, y se desarrolla a través de la resolución de conflictos mediante la investigación de los hechos y de la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación. En esta resolución de conflictos surge la figura del mediador que tiene las siguientes funciones: facilitar la comunicación, sugerir, recomendar, persuadir, orientar, asesorar y advertir; además debe ser respetuoso, tolerante, no imponer, no decidir ni juzgar, y debe ser imparcial.

Riesgos psicosociales

Algunos convenios incluyen la evaluación de los riesgos psicosociales dentro del mismo. Es el caso del CC de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA (BOE 19 junio 2017), en su Anexo II, art. 12 *Protocolo de acoso,3. Medidas preventivas,* 3.1 Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, desarrollando que "*La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y activa de prevención de los riesgos psicosociales, en general".* En el CC de Claro Sol Facilities, SLU (BOE 13 abril 2016) crea su propio modelo de riesgos psicosociales, denominado modelo de denuncia de acoso laboral (PEPRL02-1); está dentro del Anexo III, en donde se ubica el Protocolo para la prevención del acoso laboral, 7. *Vías de resolución de conflictos 7.2 Resolución interna a través una denuncia, 7.2.1 Procedimiento: realización del informe,* donde detalla los apartados que deberá tener dicho informe. Ahí se establece la manera de calcular los indicadores psicosociales del centro, mediante dicha evaluación de riesgos psicosociales en vigor.

Protección a las víctimas

El objetivo de la implantación de los protocolos de acoso debe ser siempre la prevención de estas conductas y la atención y protección a la víctima, en el caso de que el acoso, a pesar de las medidas de prevención adoptadas, se haya producido.

En muchos de los convenios que cuentan con protocolos de acoso no siempre aparecen definidas las formas de protección a la víctima que se deben adoptar y, cuando lo hacen, se limitan a establecer medidas cautelares en las que la única propuesta es separar a la víctima del acosador.

Por ejemplo, en el CC de Kone Elevadores, SA. (BOE 25 enero 2017), en su Anexo I, apdo. 6 se recoge lo siguiente: "*Tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso y en prevención de represalias, de un deterioro mayor de la situación o de un posible riesgo para la salud y seguridad del trabajador/a, se podrá solicitar a la dirección de la empresa que se tomen las medidas cautelares oportunas para que el presunto agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la víctima y que no podrán suponer un empeoramiento de sus condiciones laborales".*

Además, en el siguiente apdo. 7 dedicado a la protección de las víctimas, se establece que tras la determinación de la existencia de acoso, y si la sanción que se impone no causa el despido de la persona agresora, *"se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales".*

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso del CC de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA. (BOE 19 junio 2017), encontramos que el protocolo de acoso contiene, en el apdo. 4.4. del resultado del informe, unas medidas de actuación similares a las del convenio anterior, en las que la empresa se limita, en caso de sanción sin despido o traslado forzoso, a tomar "*las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral".* En el apartado 4.7 de Seguimiento, sin embargo, se apunta que la persona designada para el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de medidas correctoras propuestas, debe prestar especial atención en aquellos casos en los que haya "*podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas".*

En este caso, queremos destacar la importancia de proporcionar rehabilitación o ayuda del tipo que sea necesario para las posibles víctimas. Este protocolo subraya que puede ser importante proporcionar la rehabilitación de la víctima, sin embargo, no profundiza en la forma de hacerlo o a quién corresponde realizarlo. No debemos olvidar que la mayoría de las víctimas de acoso necesitan ayuda psicológica, por lo que determinar la forma de hacerlo y

facilitar su acceso a dicha ayuda será siempre beneficioso y además contribuirá a que la víctima se recupere de los daños sufridos de manera satisfactoria y en el menor tiempo posible.

Otros aspectos que podemos destacar de los CC, por su importancia, serían:
El CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 14 mayo 2018) destaca en su art. 45 que su Protocolo de prevención contra el acoso se realiza "*en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".*

En lo que respecta al seguimiento, en el punto 6 de este Protocolo, se indican medidas preventivas para prevenir las situaciones de acoso que nos parecen importantes, y como indica, "*desde la dirección de la empresa se fomentará:*

- *Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas que trabajan en el Grupo, así como del Protocolo de Acoso.*
- *Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones*".

3

Posibilidades de desarrollo para la negociacion colectiva sobre los Riesgos Psicosociales

3. POSIBILIDADES DE DESARROLLO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Como ya se hizo mención a lo largo de esta Guía, la LPRL remite a la negociación colectiva en bastantes ocasiones, actuando la propia LPRL como derecho mínimo indisponible. A partir de esta premisa, las posibilidades de negociación en este ámbito son bastante amplias. Quedando claro que la participación de los trabajadores debe ser la base de la actividad preventiva en la empresa, como así se establece en el art. 12 LPRL.

Las remisiones a la LPRL son constantes en los CC, incluso reproduciéndola literalmente, aun teniendo en cuenta que la LPRL lleva vigente más de 20 años. Este hecho no es un obstáculo para introducir mejoras en la regulación convencional de los riesgos psicosociales, de los cuales, no hay una normativa específica y por lo tanto el CC queda como principal fuente para su regulación en los distintos sectores y empresas. A través del CC se debe garantizar el derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo establecerse mecanismos dirigidos hacia la eliminación y gestión de los factores de riesgo psicosocial.

Debemos reconocer que quizá en los CC no se recojan todas aquellas acciones que se están aplicando en el día a día en las empresas. Puede ser que, aunque estas medidas hayan sido negociadas y acordadas con los representantes de los trabajadores, no se hayan incluido en el CC de aplicación. Nuestra recomendación es la incorporación de las mismas en el propio convenio para que así haya una obligación de cumplimiento de las mismas por la parte empresarial. Además, la revisión periódica del CC permite la actualización de los acuerdos alcanzados.

A continuación detallaremos las posibilidades que ofrece la negociación a través de los CC sobre el tratamiento convencional de los riesgos psicosociales:

Política preventiva

Como se establece en el art. 5 de la LPRL, "*la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo*". Cabe entender que esta definición es aplicable también a los riesgos psicosociales, por ello, algunas de las posibilidades que nos ofrecen los CC para su regulación son:

- Adquisición del compromiso de una política de empresa orientada a una correcta organización del trabajo, en la que no se toleren comportamientos nocivos o perjudiciales y en la que se garanticen unas buenas relaciones laborales.
- Inclusión de códigos de conducta dirigidos a conseguir lugares de trabajo libres de riesgos psicosociales.
- Especificar según las características del sector o empresa, líneas de actuación básicas para la reducción del estrés y la fatiga mental, la tolerancia cero frente a situaciones de discriminación o acoso, protocolos contra las adicciones en el ámbito laboral, etc.

Factores de riesgo, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

Según el art. 16 LPRL "*El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos*". Ante esta premisa, el CC nos brinda las siguientes posibilidades de desarrollo:

- Enumerar y definir los factores de riesgo psicosocial que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos.
- Concretar una adecuada organización del trabajo por ejemplo, en lo relativo a turnos de trabajo, conciliación de la vida personal y laboral. Promoviendo estilos de mando democráticos y no autoritarios, fomentando la autonomía del trabajador y las buenas relaciones laborales.
- Establecer medidas tendentes a la correcta organización del teletrabajo. En este sentido proponemos la inclusión de cláusulas dirigidas a definir y delimitar los horarios en los que no se pueden enviar correos electrónicos de carácter profesional, revalorizar las relaciones entre compañeros y superiores, exigir un control del tiempo de trabajo en las empresas, que incluya la jornada ordinaria, así como las horas extraordinarias, y que tenga en cuenta a los tele-trabajadores, ya sean ocasionales, desde su domicilio o de alta movilidad. En todo caso somos contrarios a aquellas cláusulas que exigen una conexión permanente del trabajador con motivo de recibir instrucciones de la empresa o para atender a clientes.
- Determinar que la elección del método de evaluación de los riesgos psicosociales se realizará en el seno del CSS.
- Sobre las laborales de los servicios de prevención, existe la posibilidad de recoger en el CC el encar-

go expreso de realizar la evaluación de riesgos psicosocial, así como el desarrollo de procedimientos para la detección precoz de los riesgos psicosociales entre los trabajadores, para así evitar situaciones extremas como violencia o acoso laboral. Pudiéndose incluir la obligación de facilitar el asesoramiento y apoyo necesario tanto al CSS como a la empresa a la hora de realizar la planificación de la actividad preventiva.

- Compatibilizar el derecho a la intimidad del tele-trabajador, con el acceso de los organismos a cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, incluyendo la garantía de acompañamiento al trabajador por los representantes de los trabajadores (por ejemplo en el caso de que los técnicos de prevención tuvieran que entrar en el domicilio del tele-trabajador, para hacer evaluaciones de riesgo).
- Establecer posibles medidas preventivas a implantar en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.
- Incorporación de sistemas de control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas, para así corregir aquellas que no sean eficaces de manera temprana.

Formación e información

"*El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo*" (art. 19 LPRL) según esta premisa sería conveniente:

- Detallar en los CC, los planes de formación e información en materia de riesgos psicosociales, para prevenir sistemas organizativos o conductas perjudiciales y conseguir sensibilizar tanto a los trabajadores como a los directivos y mandos intermedios, de esta manera se crea cultura preventiva en las empresas.
- En estos planes de formación sería recomendable incluir aquella dirigida a los representantes de los trabajadores, para que puedan ejercer de manera eficaz las funciones que tienen encomendadas.
- Diferenciar la información de la formación en materia de prevención de los riesgos psicosociales, pudiendo establecerse, así mismo, planes de información en materia psicosocial.
- Incrementar el contenido mínimo en materia de formación preventiva para DP, y establecer la frecuencia de su impartición.
- Establecer la periodicidad de la formación teórica práctica a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales a los que estén expuestos, medidas preventivas y posibles daños.

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud deberá ser garantizada por el empresario, será periódica e irá en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 LPRL) incluidos los psicosociales, por ello existe la posibilidad de incluir, en los CC:

- Medidas de detección anticipada de situaciones de riesgo, desarrollando un protocolo de vigilancia de la salud psicosocial, por ejemplo en aquellos casos en los que puedan existir riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información. Además de poder establecerse su periodicidad. Estos procedimientos específicos de vigilancia de la salud deberán ser acordados previamente en el CSS.
- Evitar cláusulas, que puedan suponer un control excesivo o enmascaren fines discriminatorios para los trabajadores y no cumplan con el deber preventivo de la vigilancia de la salud.
- Realizar estudios epidemiológicos para intentar visibilizar la evolución de los riesgos psicosociales y sus consecuencias.
- Facultar al CSS para la realización de estudios de evolución y causas de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, para identificar el posible impacto de los riesgos psicosociales en la salud de la población trabajadora.

Tratamiento del estrés laboral

Fomentar el tratamiento convencional del estrés laboral, siguiendo las pautas dadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral incorporado al ordenamiento jurídico español en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005. La prevención del estrés laboral beneficia no solo a los trabajadores, en cuanto a la protección de su salud, sino también beneficia a las empresas, ya que se reducen los costes derivados del absentismo.

El estrés es originado por una variedad de factores, la regulación del mismo a través del CC podría actuar sobre muchos de ellos, configurando una herramienta clave para su prevención. Por ejemplo:

- Pudiendo incluir posibles medidas organizativas, mejora de las condiciones laborales, fomentar unas relaciones interpersonales respetuosas y considerando la influencia de los factores ambientales.
- Algunas de esas medidas podrían estar dirigidas a mejoras en la conciliación de la vida personal y laboral, estableciendo los turnos de trabajo con suficiente antelación, fomentando los modelos de dirección democráticos, repartiendo de forma equitativa el trabajo, incluyendo mecanismos de evaluación de nivel de carga de trabajo y definiendo el rol de cada trabajador.
- Estas medidas deberán complementarse con programas formativos, tanto para directivos como para trabajadores, sobre las causas que originan el estrés laboral y las medias preventivas para paliarlo.

- Desarrollo de protocolos para prevenir el estrés laboral, detectarlo y actuar sobre el cuándo ya haya ocurrido.

No se debe olvidar, a la hora de realizar estos protocolos, el tecnoestrés, que es el estrés derivado del uso de las nuevas tecnologías de la información. Proponemos, como complemento a estos protocolos, el desarrollo de programas de ayuda para los trabajadores con adicción a estas nuevas tecnologías, las cuales se están usando masivamente en ciertos puestos de trabajo.

Protocolos contra el acoso y la violencia laboral

Recomendamos la inclusión de protocolos de acoso y violencia laboral. En aquellos que fuesen a ser recogidos en los CC, deberían ser tenidas en consideración las directrices incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, incorporado al ordenamiento jurídico español en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2008, ya que es fruto del acuerdo entre los agentes sociales.

A continuación, se listan las posibilidades de la negociación a través del CC en este ámbito:

- Incluir protocolos contra la violencia laboral, acoso laboral, que dispongan de medidas de detección precoz (prevención primaria). Es indispensable que los trabajadores conozcan de la existencia de estos protocolos, para ello son necesarias acciones de promoción de los mismos, unidos a la formación y sensibilización en la materia, pudiendo recogerse aspectos de los mismos en el CC.
- Es recomendable que, en los protocolos de acoso de cualquier tipo, se incluyan mecanismos para que no tenga que ser exclusivamente la víctima, la que presente la denuncia o inicie el procedimiento. Sino que pudiese ser iniciado por los representantes de los trabajadores o por la propia empresa si tuviera el conocimiento de los hechos.
- Debería fomentarse la inclusión de la figura del mediador en los protocolos de acoso o violencia laboral.
- Promover medidas de prevención primaria dentro de los protocolos como por ejemplo incluyendo la evaluación de riesgos psicosocial, en la que se tenga en cuenta el riesgo de sufrir cualquier tipo de acoso o violencia laboral.
- Inclusión de medidas de apoyo a las víctimas de violencia, estrés o acoso, ya sean organizativas (cambios de horarios, puesto de trabajo, etc.), programas de asistencia sanitaria, como de apoyo psicológico o jurídico.

- Introducción de cláusulas para el control del cumplimiento del protocolo, así como para la mejora del mismo.
- Incorporación, en el régimen de infracciones y sanciones, de aquellas faltas relacionadas con este tipo de riesgos, incluyendo las conductas constitutivas de acoso y violencia laboral, así como sus correspondientes sanciones para evitar su materialización en la práctica o su repetición

Representación de los trabajadores

No debemos olvidar que la LPRL otorgó la posibilidad de que los trabajadores o sus representantes tomen parte en la prevención de riesgos laborales en la empresa para la que trabajan, a través del art. 34, el cual hace referencia a los derechos de participación y representación. Este artículo establece que en empresas de 6 o más trabajadores, el derecho de participación se conducirá a través de sus representantes, como son los delegados de personal y el comité de empresa. A continuación, se enumeran las posibilidades que ofrece la regulación a través del CC sobre esta materia:

- Ampliación de los derechos y garantías de los órganos de participación y representación de los trabajadores.
- Ampliación del número de DP, o diferentes criterios de designación de los mismos, respecto a los contemplados en la LPRL.
- Ampliación del crédito horario de los DP. El motivo de pretender esta ampliación del crédito horario es porque a aquellos DP, que no sean delegados de personal o delegados sindicales, únicamente se les concede (en ciertos CC) a disfrutar de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Creación de órganos, tanto de negociación como de gestión de los riesgos psicosociales, en los que participen, con voz y voto, los representantes de los trabajadores y a los que podrían asistir expertos en la materia, así como, técnicos del servicio de prevención. Estos órganos de participación trabajarían de forma paralela y coordinada a los establecidos por la LPRL, como son los DP y el CSS. La función de estos órganos podría ser la realización de propuestas preventivas según las conclusiones extraídas de la evaluación de riesgos psicosociales, plazos para su implementación y mecanismos para su control y seguimiento.
- Garantizar canales de comunicación adecuados entre los tele-trabajadores y los órganos encargados de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, así como con los representantes de los trabajadores.

- Introducir la representación especializada de los trabajadores como requisito para adherirse a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que gestione la Incapacidad Temporal por Contingencia Común.
- Acordar la creación de Delegados/as Territoriales con especialización en prevención de riesgos laborales que puedan llegar a las pequeñas empresas o sectores en los que no existe representación sindical.

Protección de trabajadores especialmente sensibles

En base al art. 25 de la LPRL que trata el deber empresarial de garantizar una especial protección a determinados trabajadores debido a sus características personales, o estado físico conocido, o reconocida discapacidad, es necesario completar la efectiva aplicación de esta obligación en los lugares de trabajo a través de los CC, por ejemplo:

- Inclusión de cláusulas destinadas a evitar situaciones de discriminación relacionadas con la discapacidad (a nivel sensorial, psíquico, o físico), la edad, género, raza, nacionalidad, religión, etc. en cualquier centro o lugar de trabajo.
- En situación de especial vulnerabilidad se encuentran las trabajadoras embarazadas o lactantes, por ello los CC tendrían que tener en consideración el impacto de las diferencias salariales en este grupo de trabajadoras, así como los riesgos derivados de la doble presencia.
- En cuanto a trabajadores menores (entre 16 y 18 años), en los CC se debería incluir una especial protección de cara a la organización de sus tiempos de trabajo, horarios y descansos; teniendo siempre en cuenta que no pueden realizar trabajo nocturno ni horas extras.

Régimen disciplinario

El régimen disciplinario establecido normalmente en los CC no suele incluir aquellas faltas derivadas del incumplimiento de las obligaciones de los mandos intermedios o directivos, en materia de prevención de riesgos laborales en general. "*Se debería prestar más atención a los aspectos de funcionamiento de la empresa y a cómo debe integrarse la prevención en la toma de decisiones y circulación de la información en materia preventiva*"[26]. En este sentido proponemos que los CC recojan los siguientes aspectos:

26 FERNÁNDEZ AVILÉS J. A, *et altri: "La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL"*, UGT, 2015.

- Inclusión de cláusulas que tipifiquen como infracción, la falta de puesta en conocimiento de forma inmediata por parte de los superiores, de situaciones de riesgo psicosocial de las cuales se tenga conocimiento.
- Sobre los directivos y mandos intermedios, podría tipificarse la conducta de tolerancia al incumplimiento de las normas de prevención de riesgos psicosociales cuando implique riesgo, respecto del personal que depende jerárquicamente de ellos.
- De igual forma seria conveniente la inclusión en el catálogo de faltas, aquellas órdenes expresas de realizar ciertas acciones o cometidos que vulneren la salud psicosocial de los trabajadores.
- Las conductas de cualquier tipo de acoso deberán tipificarse como infracciones muy graves, incluyendo la definición de las mismas e identificando a los responsables.
- Incluir cláusulas preventivas que traten de eliminar o reducir las drogodependencias relacionadas con el trabajo, desarrollando medidas o protocolos de prevención de las adicciones en el ámbito laboral.

Teletrabajo

Aunque el uso de las nuevas tecnologías de la información tiene efectos beneficiosos tanto para las organizaciones como para los trabajadores. No debemos olvidar que también presentan riesgos que deben ser evaluados para evitar que perjudiquen a la salud de los trabajadores. El uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación por motivos profesionales, invade habitualmente la esfera de la vida privada o personal, interrumpiéndola y afectando a la conciliación. La salud mental de los trabajadores que utilizan estas herramientas puede verse afectada por el aumento de la carga de trabajo, el constante bombardeo de información, las interrupciones constantes o la falta de respeto al tiempo de descanso, entre otras cuestiones. La intensificación del trabajo que deriva del uso excesivo de estas herramientas puede llevar a generar tecnoestrés laboral e incluso adicción al uso de estas nuevas tecnologías.

Debido a la importancia que el teletrabajo está tomando en la actualidad, ya que está siendo implantado, cada vez con más frecuencia, es preciso hacer mención al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado en el año 2002 por los interlocutores sociales europeos y el cual fue posteriormente revisado en 2009. El mismo, pretende garantizar un equilibrio entre seguridad y flexibilidad laboral. Recordar igualmente que la aplicación de este Acuerdo es voluntario ya que no es de obligado cumplimiento por los Estados Miembros. Es por ello indispensable que esta nueva realidad laboral se regule mediante el CC, ya que permite la adaptación a la realidad de la empresa, así como su evolución con ella.

Protocolos de actuación, medidas de tratamiento y apoyo a las víctimas

Tras analizar aquellos protocolos de actuación, medidas de tratamiento y apoyo a las víctimas de los riesgos psicosociales se proponen como las siguientes consideraciones para conseguir una mayor protección de los trabajadores:

- Incorporar el tratamiento sanitario especializado (psicología clínica o psiquiatría), asesoramiento jurídico u otras atenciones individuales o grupales (por ejemplo, ayudas económicas para medicación, terapias psicológicas,) que puedan servir de apoyo para trabajadores víctimas de acoso laboral.
- Reflejar la necesidad de añadir protocolos con medidas específicas de vigilancia de la salud para este tipo de riesgos psicosocial, utilizando protocolos médicos adecuados al riesgo.

4

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

CONVENIOS COLECTIVOS

Acuerdo de CC; denominación, especias naturales, condimentos y herboristería, preparado y empaquetado. (BO Murcia 18 octubre 2014).
Acuerdo sectorial estatal del sector de la pesca en materia de PRL. (BOE 1 julio 2016).
CC 2014-2015-2016 para el Sector de Intervención Social. (BO Álava 11 febrero 2015).
CC Aceites Sur- Coosur, SA. (BOE 10 octubre 2017).
CC agropecuario de la provincia de Cuenca para el año 2017. (BO Cuenca 9 octubre 2017).
CC Atlas, SA, Combustibles y Lubrificantes. (BOE 28 febrero 2018).
CC Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA. (BOE 22 mayo 2018).
CC Básico de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. (BOE 30 marzo 2017).
CC Bofrost, SAU. (BOE 16 mayo 2018).
CC Colegio Ingenieros Caminos, Canales Y Puertos. (BOE 4 junio 2018).
CC Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones. (BO Murcia 19 octubre 2015).
CC de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. (DO Generalitat de Catalunya 7 diciembre 2017).
CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 26 febrero 2015).
CC de Alstom Transporte, SA. (BOE 18 abril 2018).
CC de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. (BOE 7 marzo 2014).
CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2016-2018. (BOE 28 octubre 2016).
CC de Asociación Centro Trama. (BOE 16 diciembre 2014).
CC de Atención Socio sanitaria a Domicilio para la provincia de Ciudad Real. (BO Ciudad Real 21 diciembre 2017).
CC de Ayuda a Domicilio Sevilla y Provincia. (BO Sevilla 24 agosto 2013).
CC de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife para 2017-2020. (BO Tenerife 19 julio 2017).
CC de Burger King Spain, SLU. (BOE 3 julio 2017).
CC de Cataluña de cueros, repujados, marroquinería y similares. (DO Generalitat de Catalunya 3 noviembre 2015).
CC de Cegelec, SA. (BOE 23 diciembre 2017).

CC de Cepl Iberia, SL. (BOE 25 septiembre 2015).
CC de Claro Sol Facilities, SLU. (BOE 13 abril 2016).
CC de Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones. (BO Murcia 19 octubre 2015).
CC de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA. (BOE 1 junio 2017).
CC de Danone, SA. (BOE 20 agosto 2015).
CC de Fidelis Servicios Integrales, SLU. (BOE 20 octubre 2017).
CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada. (BOE 29 diciembre 2017).
CC de Hero España, SA. (BOE 15 febrero 2013).
CC de Icono Enterprise, SL. (BOE 1 diciembre 2017).
CC de Kiabi España KSCE, SA. (BOE 23 septiembre 2017).
CC DE Kone Elevadores, SA. (BOE 25 enero 2017).
CC de la empresa Especialidades Luminotécnicas, S.A.U. (BO Zaragoza 23 febrero 2017).
CC de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SA para los años 2013, 2014, 2015 y 2016. (BO País Vasco 5 marzo 2015).
CC de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BO Aragón 6 agosto 2013).
CC de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2015. (BO Murcia 9 julio 2015).
CC de MDL Distribución Logística, SA. (BOE 22 agosto 2017).
CC de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana. (DO Comunitat Valenciana 22 junio 2015).
CC de panaderías de la Comunidad Autónoma de Murcia 2014 hasta 2017. (BO Murcia 19 octubre 2015).
CC de Repsol Lubricantes Y Especialidades, SA. (BOE 2 agosto 2016).
CC de Salas de Bingo de Alicante. (BO Alicante 10 mayo 2016).
CC de Santa Bárbara Sistemas, SA. (BOE 4 noviembre 2016).
CC de Serviabertis, SL. (BOE 17 julio 2014).
CC de Sonae Arauco España Soluciones de Madera, SL, para los centros de trabajo de Linares y Valladolid. (BOE 28 mayo 2018).
CC de Técnica Auxiliar De Gestión Empresarial, SA. (BOE 19 junio 2017).
CC de trabajadores/as de lavanderías industriales de la Provincia de Huelva 2013, 2014, Y 2015. (BO Huelva 6 agosto 2013).

CC de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018. (DO Generalitat de Catalunya 7 diciembre 2017).
CC de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016. (DO Generalitat de Catalunya 30 abril 2014).
CC de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña. (DO Generalitat de Catalunya 3 de noviembre 2015).
CC de Trabajo de la empresa «Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX)» (DO. Extremadura 18 julio 2017).
CC de trabajo de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción, y comercio al por mayor y al por menor de Frutos Secos de Barcelona, Gerona y Lérida para los años 2014-2016 (DO Generalitat de Catalunya 1 junio 2016).
CC de trabajo del sector de las Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de la provincia de Valencia. (DO Comunitat Valenciana 29 diciembre 2017).
CC de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones de la Región de Murcia, para los años 2015, 2016 y 2017. (BO Murcia 19 octubre 2015).
CC de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas de la Comunidad Autónoma de Murcia. (BO Murcia 9 julio 2014).
CC de Trabajo Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz. (DO Extremadura 19 agosto 2016).
CC de Trabajo, y la publicación, del Pacto de 20-09-2016, entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las organizaciones sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT y USAE, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016/2020. (BO Castilla y León 11 noviembre 2016).
CC de Unedisa Comunicaciones, SL. (BOE 24 abril 2018).
CC del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. (BOE 5 noviembre 2015).
CC del Grupo Unidad Editorial. (BOE 7 de octubre de 2017).
CC del personal laboral del Consejo de administración del Patrimonio Nacional 2013-2018. (BOE 23 diciembre 2013).
CC del Sector Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo. (BO Sevilla 8 noviembre 2017).
CC del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana. (DO Comunitat Valenciana 17 abril 2013).
CC del Sector de Comercio de Ceuta. (BO Ceuta 12 febrero 2016).

CC del Sector de Empresas organizadoras del juego del bingo. (BOE 7 octubre 2017).
CC del Sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada. (BO Madrid 8 noviembre 2010).
CC del Sector de Estacionamiento Regulado de Superficie, suscrito por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes. (BO Madrid 18 agosto 2016).
CC del Sector de grandes almacenes. (BOE 7 octubre 2017).
CC del Sector de la banca. (BOE 15 junio 2016).
CC del Sector de Sevilla de Pompas Fúnebres. (BO Sevilla 25 octubre 2014).
CC del Sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears. (BO. Illes Balears 7 junio 2014).
CC del Sector denominado Industrias Pimentoneras. (BO Murcia 14 diciembre 2016).
CC del Sector ocio educativo y animación sociocultural. (BOE 15 julio 2015)
CC del Sector Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza. (BO Zaragoza 21 julio 2017).
CC del Sector Transporte Sanitario de Navarra. (BO Navarra 18 noviembre 2014).
CC Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017. (BOE 3 julio 2015).
CC Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018. (BOE 19 enero 2018).
CC Estatal de estaciones de servicio. (BOE 19 octubre 2017).
CC Estatal de perfumería y afines. (BOE 24 noviembre 2017).
CC Estatal fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas. (BOE 4 enero 2017).
CC Estatal industrias del curtido, correas y cueros industriales. (BOE 2 agosto 2016).
CC Estatal para las industrias de elaboración del arroz. (BOE 25 octubre 2017).
CC Estatal sector de agencias de viajes. (BOE 21 noviembre 2016).
CC EURO DEPOT ESPAÑA, SAU. (BOE 13 diciembre 2017).
CC Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. (BOE 4 julio 2013).
CC General de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE 21 agosto 2015).
CC Grupo Importaco Frutos Secos. (BOE 30 mayo 2017).
CC Grupo Vodafone España. (BOE 7 octubre 2016).
CC Hermandad Farmacéutica Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada. (BOE 29 diciembre 2017).
CC ICONO ENTERPRISE, SL. (BOE 1 diciembre 2017).

CC Nacional de prensa no diaria. (BOE 23 diciembre 2013).
CC Panaderías. (BO Murcia 19 octubre 2015).
CC para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias. (BO Canarias 18 noviembre 2013).
CC para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. (BO Castilla y León 28 octubre 2013).
CC para el Sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. (BO Illes Balears 7 junio 2014).
CC para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca. (BO Salamanca 17 diciembre 2015).
CC para la Industria fotográfica (2017-2018-2019). (BOE 22 agosto 2017).
CC para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los años 2017-2019. (BO Valladolid 16 agosto 2017, rect. (BO Valladolid 30 agosto 2017).
CC para la Industria textil de Navarra años 2015-2017. (BO Navarra 29 septiembre 2015).
CC para las Actividades de Siderometalúrgica de Salamanca y su Provincia, años 2017-2019. (BO Salamanca 5 enero 2018).
CC para las Empresas del sector de harinas panificables y sémolas. (BOE 21 de diciembre de 2017).
CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria 2016 -2019. (BO Soria 22 noviembre 2017).
CC para los Centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtics, SL. (BOE 22 diciembre 2017).
CC Provincial de Industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante. (BO Alicante 10 noviembre 2017).
CC Provincial de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica. (BO Almería 29 octubre 2015).
CC Provincial de trabajo para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general 2016-2018. (BO Almería 26 enero 2017).
CC Provincial de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos. (BO Ávila 3 enero 2017).
CC Provincial del comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas para los años 2016-2019. (BO Las Palmas 2 junio 2017; rect. (BO Las Palmas 9 junio 2017).
CC Refresco Iberia, SAU. (BOE 2 mayo 2016).
CC Sector de industrias de la madera de Valladolid. (BO Valladolid 16 agosto 2017).
CC Sector de industrias de pastas alimenticias. (BOE 12 febrero 2018.).

CC Sectorial para Limpieza de edificios públicos y locales de la Provincia de Jaén. (Acuerdo BO Jaén 14 marzo 2017).
CC Trabajo sector Supermercados y Autoservicios de la provincia de Valencia. (DO Comunitat Valenciana 12 mayo 2017).
CC World Duty Free Group, SA. (BOE 7 octubre 2017).
I CC de Trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud. (DO Generalitat de Catalunya 29 julio 2015; rect. (DO. Generalitat de Catalunya 4 agosto 2015).
II CC de Ámbito Estatal del sector de Contact Center. (BOE 12 julio 2017).
II CC de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2015-2018. (BO Gipuzkoa 21 febrero 2017).
II CC de Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana. (DO Comunitat Valenciana 22 junio 2015).
II CC de Trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya. (DO Generalitat de Catalunya 13 septiembre 2017).
II CC del Sector ocio educativo y animación sociocultural. (BOE 15 julio 2015).
II CC Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. (BOE 19 junio 2017).
II CC Estatal Industria, Tecnología Y Servicios Sector Metal. (BOE 19 junio 2017).
II CC Estatal Radiodifusión Sonora Comercial. (BOE 13 diciembre 2017).
II CC Estatal Regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. (BOE 16 mayo 2016).
II CC Menzies Aviation Ibérica, SA. (BOE 25 octubre 2017).
II CC Nacional Servicios Prevención Ajenos. (BOE 7 octubre 2017).
II CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional. (BOE 15 julio 2016).
III CC Autonómico Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2015-2017. (DO Comunitat Valenciana 16 septiembre 2016).
III CC de la Fundación Secretariado Gitano. (BOE 2 agosto 2016).
III CC Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios. (BOE 2 octubre de 2014).
III CC Grupo De Empresas Vips. (BOE 19 noviembre 2015).
IV CC del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA Junta de Andalucía 23 febrero 2004).
IV CC Grupo De Empresas Maxam. (BOE 18 octubre 2017).

IV CC Sectorial estatal de Servicios Externos Auxiliares y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios. (BOE 28 marzo 2017).
IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol. (BOE 4 enero 2018).
IX CC Supermercados Sabeco, SA. (BOE 13 diciembre 2017).
VI CC de Cadenas de Tiendas de Conveniencia. (BOE 6 julio 2017).
VI CC General de Aparcamientos y Garajes. (BOE 17 mayo 2017).
VI CC Supermercados del Grupo Eroski. (BOE 26 febrero 2018.).
VI CC de Diario ABC, SL. (BOE 6 marzo 2018).
VII CC Estatal del Sector del Corcho. (BOE 18 octubre 2017).
VII CC Sectorial Ámbito Estatal Administraciones Loterías. (BOE 7 diciembre 2015.).
VII CC. General Sector De Derivados Del Cemento. (BOE 5 enero 2018).
VIII CC para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral. (DO Castilla-La Mancha 9 noviembre 2017).
XI CC De Masa Servicios, SA. (BOE 1 agosto 2018).
XI CC de Repsol Petróleo, SA -Refino-. (BOE 12 agosto 2016).
XI CC de Repsol Química, S.A. (BOE 11 agosto 2016).
XVII CC estatal de empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. (BOE 6 marzo 2018).
XVIII CC General de la Industria Química. (BOE 19 agosto 2015).
XX CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas y su personal en España. (BOE 25 septiembre 2015).
XXVI CC de Repsol Butano, SA. (BOE 22 diciembre 2016).
XXVII CC de Bimbo, SAU. (BOE 14 febrero 2017).
XXVII CC de Philips Ibérica, SAU. (BOE 3 julio 2015).

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Guía de buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales.* Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. 2012.

AA.VV.: *Guía Cuestiones que Delegados/as de Prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales.* Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. 2016.

AA.VV.: *Protocolo de Prevención y Actuación Ante la Violencia y Agresiones en el Trabajo.* Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. 2008. [http://www.fspmadridugt.es/wp-content/uploads/saludlaboral/documentacion/protocolos/protocoloagresiones.pdf].

ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.*, et altri: "Análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y empleo.* Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. 2013.

DE LA FLOR FERNANDEZ, ML.: "*Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales"*. Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2008.

Estadística sobre CC de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos: avance Diciembre 2017 [http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm].

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *et altri:* "*La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en Prevención de Riesgos Psicosociales. A los 20 años de vigencia de la LPRL".* UGT. 2015.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *et altri: "Prevención de Riesgos Psicosociales en clave de género".* Boletín informativo nº 27 del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: "*El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española".* Boletín informativo nº25 del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2016.

MARTINEZ IÑIGO, D., *et altri: "Análisis de las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los trabajadores mayores 55+"*. UGT. 2016.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *"La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva".* Aranzadi. 2004.

MOLINA NAVARRETE, C.: *"La cultura de la prevención en el siglo XXI: Panorámica europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT".* Congreso Iberoamericano del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. 2008.

MORENO JIMÉNEZ, B., *et altri:* "*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas".* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2010.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI C., *et altri: "La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica".* Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2014.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *et altri: La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica.* UGT. 2013

SAN MARTÍN MAZZUCCONI C.: "*El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas"*. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. Madrid. 2010".

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *et altri:* "*El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro".* Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. 2008. [*http:// www.prl.ugtgalicia.org/ public/files/Estudio_RJC_obs_psc_ugt.pdf*].

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *et altri: "El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales Estado actual y nuevas propuestas".* Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT. 2010.

UGT: *Ficha de prevención 04: Factores Psicosociales: Autonomía*. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2011.

UGT: *Ficha de prevención 48: Factores Psicosociales: Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral.* Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2013.

UGT: *Ficha de prevención 49: Factores Psicosociales: Acuerdo Marco Europeo de violencia en el trabajo*. Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2013.

UGT: *Guía sobre el estrés ocupacional*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid. 2006.

UGT: *Guía violencia en el trabajo y sus manifestaciones*. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Madrid. 2008.

UGT: *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Aragón. 2006.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN RELACIONADAS (INSST)

CANTERA LÓPEZ, F.J.: *NTP 212: Evaluación de la satisfacción Laboral: métodos directos e indirectos.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.* 1988.

CARBONELL VAYÁ, E.J., *et altri: NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2011.

FIDALGO VEGA, M., *et altri: NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2009.

MARTÍN DAZA, F., *et altri: NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización de tareas.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1995.

MARTÍN DAZA, F.: *NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1993.

MEJÍAS GARCÍA, A., *et altri: NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2011

NOGAREDA CUIXART, C., *et altri: NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno aspectos organizativos.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1997.

NOGAREDA CUIXART, C., *et altri: NTP 502: Trabajo a turnos criterios para su análisis.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1998.

NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.* 1986.

ONCINS DE FRUTOS, M., *et altri: NTP 450: M. Factores psicosociales: fases para su evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1997.

ONCINS DE FRUTOS, M.*: NTP 344: Trabajos en situación de aislamiento.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1992.

PÉREZ BILBAO, J., *et altri: NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*.* 2012.

SOLÉ GÓMEZ, M.D., *et altri: NTP 959: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2012.

VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2015.

NORMATIVA

Constitución Española, 29 de diciembre. BOE nº 311.
Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE nº 166.
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269.
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE nº 281.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE nº 71.
Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE nº27.
Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. BOE nº 47.
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27.
Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189.
Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255.
Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº 261.
Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. BOE nº12.
Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005) y sus anexos. BOE nº 64

observatorio
de riesgos psicosociales
UGT