

Guía

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

RESUMEN EJECUTIVO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

A12017-0001



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



Guía

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

Esta publicación es un extracto de la Guía con el mismo título, editada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, al amparo de la acción AI2017-0001, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-41433-2018

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 que se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), al trasponer al ordenamiento jurídico español la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, sobre las medidas de mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. De esta Ley se deriva un conjunto de normas, que regulan muchos aspectos que podrían ocasionar daños en la salud de los trabajadores, solo por realizar su trabajo. De este conjunto de normas, ninguna regula específicamente los riesgos psicosociales. Ahora bien, aunque la LPRL se ha calificado como “*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.

La LPRL incluye multitud de remisiones a la negociación colectiva. Así por ejemplo, su Exposición de Motivos contiene, como principio de la misma, la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. También su art. 1 que establece que “*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*”. De ahí que la LPRL actúe como derecho mínimo indisponible, pudiendo ser ampliada o complementada por los CC, como asigna el art. 2.2 de la LPRL. Además el art. 12, regula la participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. Por tanto, dicha función de los CC es clave para gestionar eficazmente los riesgos psicosociales en las empresas, debido a la falta legislativa en este ámbito. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores (LET) en su art. 82.2 reconoce a los CC la posibilidad de regular las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran indudablemente aquellas que podrían generar riesgos psicosociales.

Los CC se convierten 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*

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.

y *necesidades sociales*², como herramientas claves para adaptar las condiciones laborales, en este caso psicosociales, a las características del sector o empresa en el que se vayan a aplicar, ya que los implicados en su negociación son los que mejor conocen los posibles riesgos, y consecuentemente las necesidades reales en materia preventiva.

A escala europea, los interlocutores sociales están interesados en la regulación de los riesgos psicosociales, así lo demuestra:

- Tanto el *Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral*, incorporado al ordenamiento jurídico español mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005.
- Como el *Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo*, incorporado a nuestro ordenamiento a través el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2008.

El primero pretende dotar de un marco adecuado, tanto a empresarios como a trabajadores, para identificar, prevenir y actuar frente al estrés laboral. Para esta finalidad, declara que debe conocerse a través de la preceptiva evaluación de riesgos psicosociales, que todos los lugares de trabajo pueden verse afectados por el estrés, independientemente del tamaño de la empresa, actividad, tipo de trabajador o contrato. El foco de atención es reclamar las medidas de actuación sobre el riesgo laboral del estrés en cualquier entorno de trabajo. Este Acuerdo Europeo busca incrementar la sensibilización de todos los implicados (empresarios, trabajadores y sus representantes) frente a este riesgo psicosocial, mostrando que su origen es multicausal y que por tanto es necesaria una correcta identificación del problema, mediante una metodología científica y técnicamente apropiada, que podría analizar la organización del trabajo, los procesos productivos, las condiciones, el entorno de trabajo y la comunicación en la organización.

Mientras que el *Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo*, 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. Por tanto, pretende llegar a ser un marco que dirija la prevención y gestión de los problemas de intimidación, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. También reconoce que los problemas de acoso y violencia laboral pueden surgir en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, sin embargo, evidencia que existen sec-

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.

tores donde la violencia y el acoso laboral se presentan más que en otros. Este Acuerdo indica a las empresas que deben implementar políticas de tolerancia cero frente a estas conductas y comportamientos, así como desarrollar procedimientos para tratar tanto la violencia como el acoso laboral.

Ninguno de estos Acuerdos Marco dispone de eficacia jurídica directa e inmediata, porque solo obligan a los sujetos negociadores a promover su inclusión en la negociación colectiva dentro de cada Estado miembro. Aunque 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.

Por otro lado, en el ámbito nacional, la participación institucional en prevención de riesgos laborales de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se realiza mediante la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), 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 integrados en la misma.

También es muy relevante la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EESST), aprobada en Consejo de Ministros en 2015, consensuada previamente por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales. Esta EESST resalta que el papel de los representantes de los trabajadores es de vital importancia en la negociación colectiva de los riesgos psicosociales, porque 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”*.

El nivel institucional sí manifiesta un diálogo social sobre los riesgos psicosociales, aunque se encuentran mayores dificultades al incluir 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 del sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas³ e incluso a la aparición de nuevos riesgos, como, por ejemplo, las enfermedades derivadas de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados⁴.

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 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 trabajadores⁶.

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, fallecieron 214 personas durante su jornada laboral por infartos o derrames cerebrales, patologías que también están asociadas a los riesgos psicosociales.

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.

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.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación están transformando el mundo del trabajo. Surgen nuevas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios que se están implantando progresivamente en las empresas, a las 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.

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, no hay posibilidad de que esto suceda⁷.

Esta falta de regulación legislativa específica en materia de prevención de riesgos psicosociales debe ser suplida por la negociación colectiva entre los agentes sociales, ya sea a nivel institucional, sectorial o empresarial. 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 que 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 materia⁸.

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.

7 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.

8 FERNÁNDEZ AVILÉS J. A., et alrri: “La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL”, UGT, 2015, p.21.

Respecto a 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. 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 los riesgos psicosociales, no es un coste sino una inversión. La falta de inversión en prevención, incluso en los riesgos psicosociales, tiene consecuencias negativas tanto para las empresas como para los trabajadores. Las empresas que no gestionen correctamente los riesgos psicosociales seguramente tendrán que afrontar una mayor conflictividad entre su personal, alta rotación de personal, mayor número de bajas laborales, etc. Por el contrario, un buen clima psicosocial favorece la implicación de los trabajadores, mejora la calidad del trabajo, así como las relaciones laborales y sociales en la empresa.

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 se consideran como contingencias profesionales, con lo que su tratamiento y 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 deberá ser asumida por las propias empresas que no han llevado a cabo la preceptiva prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, 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, 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 los Acuerdos Marco, existe actualmente normativa 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 EESST 2015-2020, 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”*.

Podemos afirmar que la tutela frente a los riesgos psicosociales generalmente sí 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 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 manifiestan las estadísticas sobre CC de trabajo, relativas al avance de Diciembre de 2017⁹, entre los que destacamos que únicamente un 12% de los CC firmados en 2017 incluían cláusulas 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 trabajadores (7,12%). En el caso de la regulación convencional de la implantación de nuevas tecnologías, solo se han registrado cláusulas en el 2,92% de los convenios firmados en 2017, los cuales afectan a 59.217 trabajadores (2,38%).

⁹ *“Estadística sobre CC de Trabajo, Ministerio de Trabajo”, Migraciones y Seguridad Social, Datos: avance Diciembre 2017; disponible en: [\[http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm\]](http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm)*

Sigue 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 riesgos 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 descanso 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.

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 conseguirlos 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.



Posibilidades de desarrollo para la negociación colectiva sobre los Riesgos Psicosociales





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

Realizado en el apartado anterior el análisis de las cláusulas recopiladas y clasificadas de los CC identificados respecto a esta materia, a continuación detallamos las posibilidades de mejora del tratamiento convencional de los riesgos psicosociales que puede ofrecer la negociación a través de los CC, en los siguientes temas relacionados con este tipo de riesgos laborales:

Política preventiva

Como el art. 5 de la LPRL, establece que *“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 se aplique también a los riesgos psicosociales, por ello, algunas posibilidades que nos ofrecen los CC para su regulación son:

- Adquirir el compromiso de una política de empresa orientada a una correcta organización del trabajo, que no tolere comportamientos nocivos o perjudiciales y que garantice unas buenas relaciones laborales.
- Incluir códigos de conducta para conseguir entornos laborales libres de riesgos psicosociales.
- Según las características del sector o empresa, especificar unas líneas de actuación básicas para reducir el estrés y la fatiga mental, establecer 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 tenerse 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.
- Recoger en el CC el encargo 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.
- Controlar 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 realizar 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 a los trabajadores y también beneficia a las empresas, ya que por ejemplo 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:

- Incluir posibles medidas organizativas para mejorar de las condiciones laborales, fomentar unas relaciones interpersonales respetuosas y considerar la influencia de los factores ambientales.
- Algunas de estas 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.
- Complementarlas con programas formativos, para directivos y trabajadores, sobre las causas que originan el estrés laboral y las medias preventivas para paliarlo.
- Desarrollar protocolos para prevenir el estrés laboral, detectarlo y actuar cuando ya haya ocurrido, sin olvidar el tecnoestrés.
- Desarrollar 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 considerarse 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.
- Introducir en los protocolos de acoso de cualquier tipo 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.
- Fomentar 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.
- Incluir 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.
- Añadir cláusulas para el control del cumplimiento del protocolo, así como para la mejora del mismo.
- Incorporar, en el régimen de infracciones y sanciones de faltas relacionadas con este tipo de riesgos, 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

La LPRL otorga 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, estableciendo 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:

- Ampliar los derechos y garantías de los órganos de participación y representación de los trabajadores.
- Aumentar el número de DP, o diferentes criterios de designación de los mismos, respecto a los contemplados en la LPRL.
- Ampliar el 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.
- Crear órganos, tanto de negociación como de gestión de los riesgos psicosociales, en los que participan, 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:

- Incluir 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.
- Considerar el impacto de las diferencias salariales en el grupo de trabajadoras embarazadas o lactantes, así como los riesgos derivados de la doble presencia.
- Añadir en cuanto a trabajadores menores (entre 16 y 18 años), 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*”¹⁰. En este sentido proponemos que los CC recojan los siguientes aspectos:

- Tipificar 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.
- Incluir en el catálogo de faltas, aquellas órdenes expresas de realizar ciertas acciones o cometidos que vulneren la salud psicosocial de los trabajadores.

10 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.

- Las conductas de cualquier tipo de acoso deberán tipificarse como infracciones muy graves, incluyendo la definición de las mismas e identificando a los responsables.
- Añadir 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

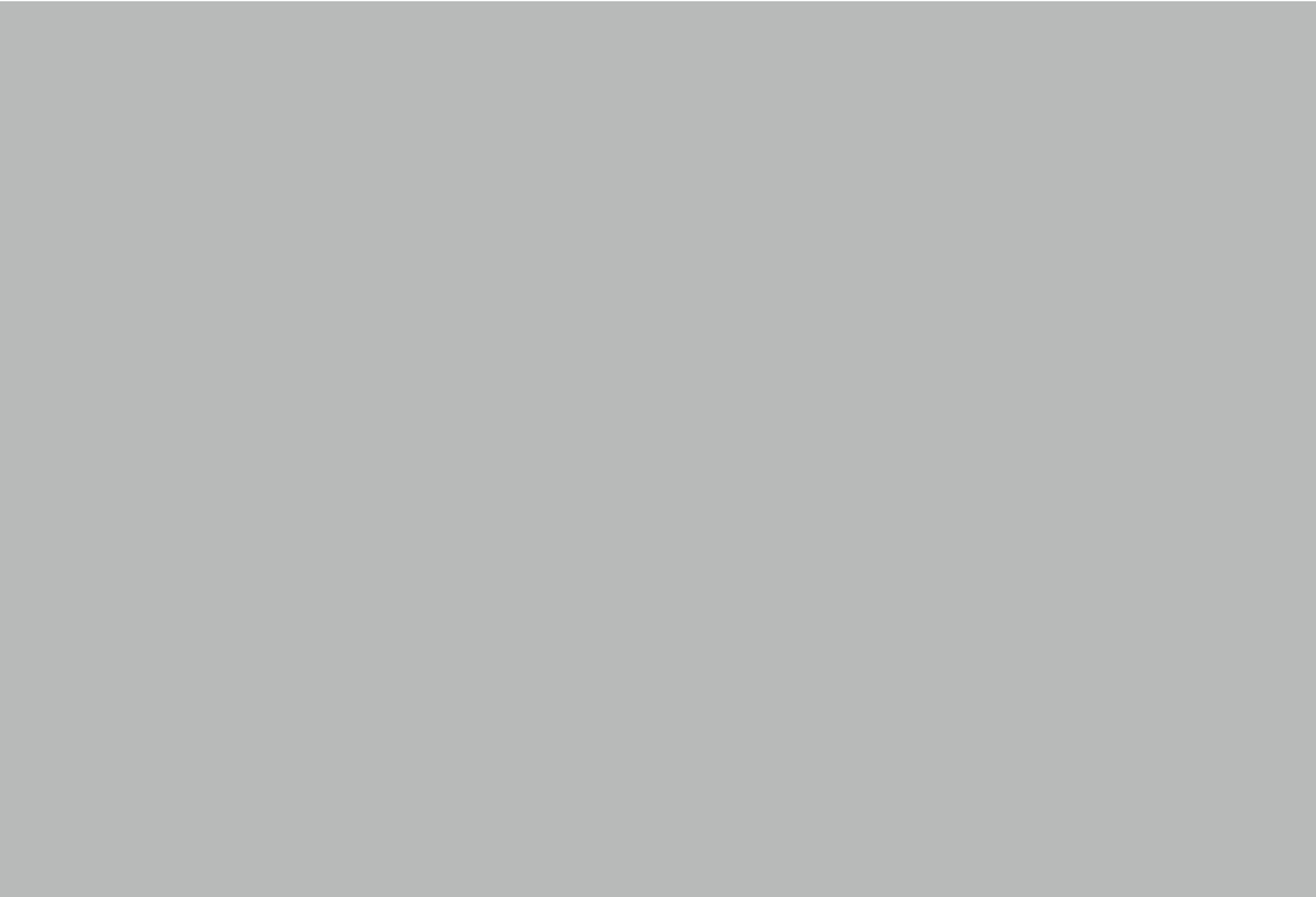
Aunque el uso de las nuevas tecnologías de la información tiene efectos beneficiosos tanto para las organizaciones como para los trabajadores. No debemos olvidar que también presentan riesgos que deben ser evaluados para evitar que perjudiquen a la salud de los trabajadores. El uso de las nuevas tecnologías 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 (ayudas económicas para medicación, terapias psicológicas, etc.) 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.



Bibliografía

B



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 Turrónes. (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 Turrone 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. 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 al*: *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 al*: *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno aspectos organizativos*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1997.

NOGAREDA CUIXART, C., *et al*: *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 al*: *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 al*: *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2012.

SOLÉ GÓMEZ, M.D., *et al*: *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

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.

