

RECOMENDACIONES A NIVEL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



1. RECONOCIMIENTO DE LA OBLIGACION DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- “Se realizará una **evaluación inicial** de los **riesgos psicosociales** de origen laboral y **posteriormente se repetirá** esta evaluación siempre que se produzcan cambios organizativos o se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras. A la hora de realizar la evaluación se tendrá en cuenta la **perspectiva de género**. El método de evaluación de dichos riesgos se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Las medidas preventivas a implementar serán decididas en el seno del Comité de Seguridad y Salud, así como los responsables, plazos y recursos necesarios para llevarlas a cabo. **La eficacia de estas medidas será revisada anualmente o cuando se produzca un incidente**, accidente o enfermedad. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se acordarán **Protocolos contra el estrés laboral**, la violencia y el acoso en el trabajo, en los que se incluirán medidas de reparación del daño a las víctimas que hayan sufrido las consecuencias de este tipo de riesgo. **Cualquier persona trabajadora podrá hacer sugerencias** o propuestas al Comité de Seguridad y Salud”.
(Informe UGT. 2024. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral).

- “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”
(Convenio colectivo de la empresa Tim Iberia, Sociedad Limitada).

- “La empresa prestará especial atención y analizará en las **evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales**, estudiando y valorando las situaciones de **estrés y acoso moral** que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés. Para posteriormente en el apartado 4 del mismo artículo indicar que se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo”
(III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural).



2. CONCRETAR LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS TÍPICOS DEL SECTOR

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha ampliado el concepto de salud laboral considerando el conjunto de las condiciones de trabajo como potenciales factores de riesgos con probabilidad de materializarse en riesgos laborales. La Ley cita el trabajo monótono y repetitivo como uno de los factores de riesgos a evitar.

Los factores psicosociales a considerar básicamente son: 1) Ritmo de trabajo elevado; 2) Falta de autonomía ; 3) Trabajo monótono; 4) Tareas repetitivas; 5) Trabajo que no aporta nuevos conocimientos; 6) Falta de participación y consulta; 7) Trato con el cliente; y 8) Trabajo nocturno.

El estrés:

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.

Recomendaciones:

Preventivas:

- **ORGANIZACIÓN (rediseño): 1) Sistemas de trabajo; 2) Sistemas de información y comunicación; 3) Sistemas de regulación de conflictos; y 4) Estilos de mando**
- **INDIVIDUO (adaptación): 1) Formación sobre el funcionamiento interno, ejecución del trabajo, resolución de conflictos...**

Terapéutica:

- **Servicios de apoyo: médico, psicológico.**
(Convenio colectivo sectorial provincial de Alicante para salas de bingo)



3. COMPROMISO DECLARADO POR LA EMPRESA DOTÁNDOLO DE CONTENIDO

En el Comité de Seguridad y Salud se acordarán medidas para afrontar y evitar factores de riesgo que puedan perjudicar la salud mental de las personas trabajadoras, con el objetivo de prevenir cuadros ansiosos o depresivos. Se capacitará a directivos, directivas y mandos intermedios para que tengan herramientas que les permitan prevenir el estrés, el burnout, la violencia y el acoso en el entorno laboral y dar respuestas a aquellas personas trabajadoras que ya los sufren. Todas las personas trabajadoras recibirán formación e información con el objetivo de acabar con el estigma y garantizar que las personas trabajadoras con problemas de salud mental se sientan protegidas y apoyadas. También se dará a conocer el Protocolo para prevenir la violencia y el acoso laboral negociado y acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Se implementarán mejoras en la atención a las personas trabajadoras con problemas de salud mental, a través de intervenciones para una correcta gestión de la reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud (Anexo III). En la vigilancia individual de la salud se actuará para detectar posibles daños a la salud mental provocados o agravados por el trabajo y se establecerán y adoptarán las medidas necesarias de adaptación del puesto de trabajo si así fuera necesario. *(Informe UGT. 2024. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral).*

“Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas” *(V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa)*

“La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados/as, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales y de acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia, para finalizar exponiendo que en este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores/as, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a 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 generadoras 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” *(Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros).*



4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES- ORGANIZACIÓN DE LA POLÍTICA EMPRESARIAL DESDE UN PUNTO DE VISTA SALUDABLE

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características (físico, psíquico o moral), por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:

1. **Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales** se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
2. **Organizar el trabajo de una manera saludable**, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a:
 - A) **Fomentar el apoyo social colectivo** entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
 - B) **Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones** relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
 - C) **Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo** de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
 - D) **Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades** en materia de contratación, salario, promoción interna, etc. entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual e identidad de género, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
 - F) **Fomentar la claridad y la transparencia organizativas**, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.
 - G) **Proporcionar toda 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.
 - H) **Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo** o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

La dirección de la empresa y/o entidad debe definir y hacer pública **la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones**. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios y usuarias y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica” (*III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural*).



6. ESTABLECIMIENTOS DE MECANISMOS DE DETECCIÓN PRECOZ DE SITUACIONES DE RIESGO

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 (*Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes*).

7. CREACIÓN DE EQUIPOS CON COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

Será el Equipo de Riesgos Psicosociales el encargado de velar por la prevención de dichos riesgos. Para ello, se establecen reuniones trimestrales, en donde se citará al Delegado/a de Prevención de Guardia, con el fin de que todo el trabajo del Equipo de Riesgos Psicosociales sea conocido por el Comité de Seguridad y Salud. Su funcionamiento está regulado por la Normativa de funcionamiento acordada entre los miembros que lo constituyen. Desde Salud Laboral 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” (*Convenio colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos SACC*).

8. CREACIÓN / ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS-PROFESIONALES DE SALUD MENTAL A LOS QUE EL TRABAJADOR PUEDE ACUDIR

Entre las funciones del grupo profesional de los psicólogos, se incluye: “6. 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” (*Convenio colectivo, para el periodo 2021/2022, del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real*).



4. OBLIGACIÓN DE ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS ANTE LOS RIESGOS MÁS TÍPICOS DE LA EMPRESA

A. ESTRÉS

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se negociará un protocolo contra el estrés laboral, en el que se incluirá el tecnoestrés. Abarcará la prevención del estrés y del tecnoestrés, la aplicación de medidas preventivas y reactivas, así como mecanismos de reparación del daño, ofreciendo atención psicológica y farmacológica entre otros.

En aquellos puestos que lo requieran por altos niveles de estrés, se establece un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no puede ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada laboral.

Cada año se impartirá formación presencial dirigida a la prevención del estrés laboral y del tecnoestrés enfocada hacia los problemas organizativos que generan el estrés laboral.

B. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se acordará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un Protocolo de prevención y actuación en los casos de violencia y acoso laboral, que tenga como base las notas técnicas preventivas 891 y 892 aprobadas por el INSST.

Dicho procedimiento incluirá el acoso laboral, ciberacoso y la violencia laboral, para ello se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Dicho procedimiento abarcará a todos los centros de trabajo y a todo el personal de la empresa, afectando también al personal de alta dirección y a todas aquellas personas que presten servicios en la empresa o se relacionen directamente con las y los trabajadores, aunque no mantengan vínculo contractual.

En dicho protocolo se incluirán mecanismos para que no sea exclusivamente la víctima, la que presente la denuncia o inicie el procedimiento. Sino que pudiese ser iniciado por los representantes de las personas trabajadoras o por la propia empresa si tuviera el conocimiento de los hechos.

Se incluirán asimismo medidas de apoyo a las víctimas de violencia o acoso, ya sean organizativas (cambios de horarios, puesto de trabajo, etc.), programas de asistencia sanitaria, como de apoyo psicológico o jurídico.

Pueden acordarse órganos de participación para el seguimiento y resolución de los distintos casos de violencia y acoso en el trabajo en los que participen, con voz y voto, y en número igual de participantes, los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de la empresa y a los que podrían asistir expertos en la materia, así como, técnicos del Servicio de Prevención para ser oídos. Su funcionamiento se regulará en el Comité de Seguridad y Salud. La función de estos órganos podría ser la realización de propuestas preventivas según las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos psicosociales, plazos para su ejecución y mecanismos para su control y seguimiento.

(Informe UGT. 2024. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral).



OTRAS MEDIDAS

1. Diseñar, desarrollar y aplicar una política integral de salud mental en el trabajo.

- Planes específicos para la prevención de determinados tipos de riesgos psicosociales que pueden ser más comunes en el sector, como situaciones de abuso verbal, acoso o estrés. A este respecto, sería interesante que dichos protocolos contemplaran medidas de intervención temprana, que permitieran actuar cuando todavía no se ha materializado el riesgo.
- Políticas de cohesión social entre los trabajadores (por ejemplo, actividades de integración, dinámicas de grupo y estrategias para fomentar la cooperación y el trabajo en equipo).
- Implementación de salarios acordes a las expectativas de los trabajadores.
- Acciones que promuevan la conciliación de la vida personal y familiar.
- Procedimientos de apoyo y ayuda a los trabajadores que sufren alguna patología mental (programas de apoyo psicológico).

2. Promover la participación de los trabajadores en el establecimiento de objetivos de producción, organización del trabajo y horarios.

3. Fomentar relaciones sanas entre los propios trabajadores y entre estos y sus supervisores.

4. Establecer en el ámbito de la empresa servicios específicos o programas destinados al cuidado de la salud mental.

- a. Servicios: como psicólogos o terapeutas organizacionales, no solo puede contribuir a la detección temprana de problemas psicológicos, sino que también puede brindar apoyo preventivo a los empleados
- b. Estos programas de bienestar mental podrían incluir: 1) talleres o charlas sobre salud mental; 2) sesiones de apoyo psicológico al trabajador que lo necesitare; 3) programas específicos que abordasen la prevención del estrés o el agotamiento laboral; y 4) recursos específicos online de la empresa, a los que el empleado pudiese acceder en cualquier momento, garantizando su confidencialidad.

5. Promover acciones de formación de los trabajadores en materia de cuidado de la salud mental y bienestar en el trabajo.





Project Consortium

Coordinator	FIM-CISL (IT)
Beneficiaries	Fondazione ADAPT (IT), Dublin City University (IE) Central European Labour Studies Institute (SK) Univerza v Ljubljani (SI) Universidade de Santiago de Compostela (ES) HIVA - KU Leuven (BE) Hacettepe University (TR) Vormingscentrum Recht en Plicht (BE) Services Industrial Professional and Technical Union (IE), Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI) La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES) Türk Metal Sendikası (TR)
Affiliated Entities	ADAPT Associazione (IT)
Associate Partners	IndustriAll Europe OZ KOVO (SK)