

BOLETÍN 5
ABRIL 2026

BOLETÍN INFORMATIVO PRL

ESPECIAL 28 ABRIL - DÍA MUNDIAL DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Edita: Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME Aragón)

Publicación mensual elaborada en el marco de las acciones desarrolladas por la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME ARAGÓN) correspondientes a la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales correspondientes a 2025.

Todas las referencias contenidas en esta publicación para las que se utiliza la forma de masculino genérico, deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres.

ÍNDICE

28 DE ABRIL – DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	4
EL ENTORNO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: AVANCES MUNDIALES Y VÍAS DE ACCIÓN	7
SALUD MENTAL EN LAS PYMES	8
EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS ..	9
RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL SANITARIO.....	10
TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES	11
SALUD MENTAL E HIPERCONECTIVIDAD.....	12
DESCONEXIÓN DIGITAL Y ENTORNOS LABORALES PSICOSOCIALMENTE SALUDABLES	13
PROTOCOLO DE ENTRADA ÚNICA ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	14
CUESTIONARIO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	15
GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTORA. FACTORES PSICOSOCIALES	16
INFORME PRESME	17
NORMATIVA.....	18
TIENES DUDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN.....	20

28 DE ABRIL – DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Cada **28 de abril**, la comunidad internacional conmemora el **Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, una iniciativa promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 2003.

Esta jornada se ha consolidado como un referente global para visibilizar la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como para impulsar una cultura preventiva basada en la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El objetivo principal de esta conmemoración es sensibilizar a personas empleadoras, trabajadoras, administraciones públicas y a la sociedad en general sobre la necesidad de garantizar entornos laborales seguros, saludables y dignos.

Para ello, se promueve la adopción de políticas y prácticas preventivas eficaces, así como la integración de la seguridad y la salud en todos los niveles de la organización del trabajo.

Asimismo, esta fecha adquiere un carácter especialmente significativo al rendir homenaje a las víctimas de accidentes laborales y enfermedades profesionales. En este sentido, el 28 de abril constituye también una ocasión para recordar las consecuencias humanas, sociales y económicas derivadas de unas condiciones de trabajo inadecuadas, reforzando la importancia de la prevención como eje fundamental de la gestión empresarial.

Lema del #28ABRIL en 2026

La OIT ha centrado la conmemoración de este año bajo el lema **Entornos de trabajo psicosociales saludables: Un camino hacia trabajadores realizados y organizaciones fuertes.**

El entorno psicosocial en el ámbito laboral viene determinado por la forma en que se diseña, se estructura y se dirige el trabajo, así como por las prácticas organizativas que configuran las condiciones de trabajo cotidianas.

Los factores psicosociales (la carga y el tiempo de trabajo, la definición de roles, el grado de autonomía, el apoyo disponible...) condicionan la vivencia del trabajo y tienen efectos directos sobre la seguridad, la salud y el rendimiento de las personas trabajadoras.

Cuando estos factores generan efectos desfavorables, pasan a constituir riesgos que, al igual que los de naturaleza física, química o biológica, deben ser objeto de identificación, evaluación y gestión para asegurar entornos laborales seguros y saludables.

Con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo la Organización Internacional del Trabajo pone a disposición de las personas interesadas diversos materiales de la campaña, entre ellos un **informe global** y una [presentación](#).

Este informe adopta un enfoque organizativo orientado a la prevención y examina los factores psicosociales desde tres niveles:

- el puesto de trabajo
- la gestión y organización del mismo
- el conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que lo regulan.

Además, el INSST y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para España, organizan la **jornada “El Trabajo que cambia”**, que tiene como finalidad analizar cuestiones actuales y algunos de los nuevos desafíos en materia de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Esta jornada se abrirá con una ponencia inaugural dedicada al **análisis de los desafíos psicosociales desde la perspectiva jurídica**, en la que se expondrán el panorama actual y las perspectivas de evolución en materia de legislación sobre los riesgos psicosociales.

El primer bloque, **“Transformaciones del trabajo y riesgos psicosociales”**, se centrará en tres ámbitos relevantes: el trabajo en plataformas, la desconexión digital y los riesgos psicosociales en el sector agropecuario.

En el segundo bloque **“Precariedad, cambio climático y riesgos psicosociales”** se abordarán otros aspectos que también están adquiriendo una importancia creciente en la generación de riesgos psicosociales.

La jornada se completará con la mesa redonda “**Futuro de la PRL: retos para una nueva era**”, integrada por los agentes sociales, que debatirán sobre estos retos y compartirán su visión sobre las necesidades y respuestas que plantea hoy la prevención de los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo.

Las personas interesadas podrán asistir de manera Presencial (con inscripción previa) o de forma On line.

Fecha: 28/04/2026.

Lugar: Salón de actos INSST. Calle Torrelaguna, 73 – Madrid.

Horario: 10:00 a 13:30

En este boletín especial, vamos a abordar los principales retos y avances relacionados con la gestión de los riesgos psicosociales.

A lo largo de esta publicación se analizan, desde una perspectiva técnica y preventiva, aspectos clave como la evolución del entorno psicosocial en el trabajo a nivel global, la promoción de la salud mental en las pequeñas y medianas empresas, así como herramientas prácticas para la evaluación y gestión de los factores psicosociales. Asimismo, se profundiza en colectivos y contextos especialmente sensibles, donde la transformación del empleo y las nuevas formas de organización están generando riesgos emergentes.

Del mismo modo, se abordan fenómenos de creciente relevancia como la hiperconectividad y la necesidad de garantizar la desconexión digital, así como la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo mediante protocolos específicos.

Este boletín pretende, por tanto, contribuir a la sensibilización y al conocimiento de los riesgos psicosociales, reforzando la importancia de su adecuada gestión como elemento esencial para la mejora de la salud mental, el bienestar laboral y la sostenibilidad de las organizaciones.

EL ENTORNO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: AVANCES MUNDIALES Y VÍAS DE ACCIÓN



International
Labour
Organization

Creative
Opportu

The psychosocial working environment

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT ha publicado el informe **“El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción”**, en el que se analizan los factores psicosociales en el puesto de trabajo, la forma en que se organiza el trabajo, así como las políticas, prácticas y procedimientos que lo rigen.

Según este informe, los factores de riesgo psicosocial son responsables de más de 840.000 muertes anuales como consecuencia de enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales asociados.

El documento subraya que el entorno psicosocial está determinado por la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como por las relaciones sociales y las prácticas organizativas existentes; elementos que pueden transformarse en riesgos si presentan deficiencias que afectan negativamente a la salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, destaca que la digitalización, las nuevas formas de empleo y los cambios organizativos están generando nuevos desafíos en materia de riesgos psicosociales.

Otro de los aspectos clave abordados en el informe es la necesidad de adoptar un enfoque integral y preventivo, que no se limite a la intervención reactiva, sino que promueva entornos de trabajo saludables desde el diseño organizativo. En este sentido, la OIT insiste en la importancia de actuar en distintos niveles: el puesto de trabajo, la organización y el contexto social.

El documento también incide en el impacto de estos riesgos sobre la salud mental, recordando que los entornos laborales deficientes pueden contribuir al desarrollo de estrés, ansiedad o depresión, con importantes repercusiones tanto para las personas como para las organizaciones.

MÁS
INFORMACIÓN

SALUD MENTAL EN LAS PYMES



La promoción de la salud mental en las PYMES se consolida como un elemento clave dentro de las estrategias de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene publicado el documento **Promoción de la salud mental en las pymes**, en el que se recogen experiencias, metodologías y propuestas orientadas a fomentar entornos de trabajo más saludables.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), los riesgos psicosociales “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”.

La creación de entornos de trabajo psicosocialmente saludables implica actuar sobre factores como la carga de trabajo, la organización del tiempo, la claridad de las funciones del puesto, la gestión de los cambios organizativos, el apoyo social o la conciliación, aspectos directamente relacionados con la salud mental de las personas trabajadoras.

Además, la evidencia disponible pone de relieve el impacto de los problemas de salud mental en el ámbito laboral, tanto en términos de absentismo como de productividad, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas preventivas desde una perspectiva integral.

La promoción de la salud mental no solo contribuye a mejorar el bienestar individual, sino que también fortalece la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

**MÁS
INFORMACIÓN**

EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS



MÁS INFORMACIÓN

El tamaño de la empresa es un factor fundamental a la hora de gestionar la seguridad y la salud en el trabajo ya que cuanto más pequeña sea esta, mayores son los retos a los que se enfrenta en relación con los riesgos laborales (recursos económicos limitados, asunción de múltiples funciones o responsabilidades, elevada carga administrativa...).

Para dar respuesta a las dificultades a las que tienen que enfrentarse las PYMES, el INSST cuenta con la herramienta **“Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas”**, orientada a facilitar la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales en organizaciones de reducido tamaño.

El enfoque de esta propuesta permite no solo identificar los factores de riesgo psicosocial, sino también analizar a quién afectan y de qué manera, evaluarlos y profundizar en las condiciones de trabajo que los generan.

El método se centra en un conjunto de factores de riesgo psicosocial considerados de carácter general, relacionados con aspectos como el contenido y la carga de trabajo, el tiempo de trabajo, la autonomía, la definición de rol, las relaciones interpersonales, las demandas emocionales o el ritmo de trabajo. A partir de esta evaluación, facilita la definición de medidas preventivas y correctoras adaptadas a cada organización, estableciendo además su prioridad y planificación.

Entre sus principales aportaciones destaca su carácter formativo y participativo, ya que permite mejorar el conocimiento sobre los riesgos psicosociales tanto en la dirección como en la plantilla, fomentando la implicación de las personas trabajadoras en el proceso preventivo.

El documento subraya la importancia de integrar la evaluación de los factores psicosociales dentro del proceso general de prevención de riesgos laborales.

RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL SANITARIO



Con el objetivo principal de identificar los factores de riesgo psicosocial más relevantes y sus efectos sobre el bienestar psicológico del personal sanitario, el INSST ha realizado el documento técnico **“Síntesis de la evidencia sobre factores de riesgo psicosocial y salud mental en el personal sanitario”**, que recoge y analiza la evidencia científica disponible sobre la relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental de este colectivo.

El estudio pone de manifiesto que el personal sanitario está expuesto a múltiples riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo y de las exigencias propias de la actividad asistencial.

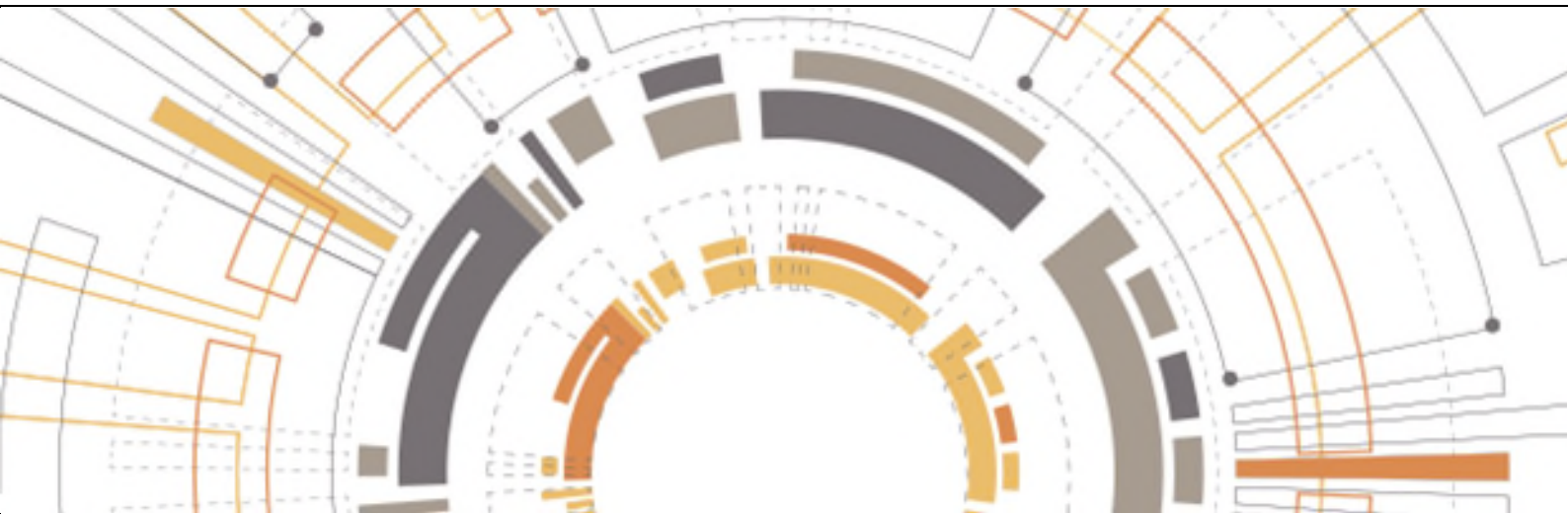
Entre los factores identificados destacan las altas demandas psicológicas, la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada laboral, el trabajo a turnos, la escasa autonomía en el desempeño de las tareas, la violencia en el entorno laboral, así como las dificultades para conciliar la vida laboral y personal, entre otros.

La evidencia científica analizada confirma que la exposición continuada a estos factores tiene un impacto significativo en la salud mental del personal sanitario. Entre las principales consecuencias se encuentran la aparición de sintomatología depresiva, el agotamiento emocional, los trastornos del sueño y el síndrome de desgaste profesional o burnout.

El documento subraya que estos problemas no solo afectan al bienestar de las personas trabajadoras, sino que también pueden repercutir en la calidad de la atención sanitaria prestada. En este sentido, se pone de relieve la importancia de integrar la gestión de los riesgos psicosociales en las políticas preventivas de las organizaciones sanitarias.

MÁS
INFORMACIÓN

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES



MÁS INFORMACIÓN

Los riesgos psicosociales están directamente vinculados con la actividad laboral y con el hecho de trabajar a través de plataformas digitales, lo que en ocasiones incrementa su intensidad.

Entre las nuevas formas de empleo derivadas de la transformación digital destaca el trabajo en plataformas digitales (PDT), un entorno online que intermedia entre ofertas y demandas de trabajo.

Conscientes de esta nueva situación, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró el estudio técnico **Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales**.

Los trabajos ofertados en PDT son muy variados, desde tareas digitales como el etiquetado de imágenes o la traducción de textos, hasta servicios presenciales como cuidados, reparaciones o transporte.

Uno de los principales hallazgos del estudio es la aparición de nuevos riesgos psicosociales y la intensificación de otros ya conocidos, destacando el estrés, especialmente en actividades como el reparto a domicilio o el transporte de pasajeros, con alta presión temporal.

Asimismo, el informe identifica riesgos emergentes como el ciberacoso, derivados del uso intensivo de plataformas y de la interacción constante con clientes y sistemas tecnológicos.

Otro elemento clave es la “gestión algorítmica”, que introduce nuevas formas de organización del trabajo basadas en algoritmos que asignan tareas y evalúan el rendimiento.

Este tipo de control se asocia a una menor autonomía, mayor incertidumbre y un incremento de los niveles de estrés en las personas trabajadoras.

Además, condiciones como las jornadas prolongadas, los horarios irregulares o la inestabilidad de ingresos aumentan significativamente la probabilidad de efectos negativos sobre la salud mental.

SALUD MENTAL E HIPERCONECTIVIDAD



MÁS INFORMACIÓN

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado un folleto divulgativo en el que aborda el **impacto de la hiperconectividad en la salud mental de las personas trabajadoras**, poniendo de relieve la necesidad de gestionarla desde la prevención de riesgos laborales.

El documento destaca que la creciente digitalización del trabajo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación han transformado profundamente la organización laboral, favoreciendo la flexibilidad y la conectividad permanente.

El folleto advierte de que esta exposición continuada puede tener consecuencias relevantes sobre la salud mental, incluyendo estrés, ansiedad, fatiga mental, alteraciones del sueño y disminución del bienestar psicológico. Asimismo, se subraya su relación con el denominado tecnoestrés, que engloba manifestaciones como la tecnoansiedad, la tecnofatiga o la tecnoadicción.

Otro aspecto relevante es el impacto de la hiperconectividad en la conciliación de la vida laboral y personal. La cultura del “siempre conectado” dificulta la desconexión digital y favorece la extensión no planificada del tiempo de trabajo, incrementando el conflicto trabajo-familia y reduciendo los periodos de recuperación.

Desde el punto de vista preventivo, el INSST insiste en que la hiperconectividad debe ser considerada un riesgo emergente que requiere su integración en el sistema de gestión de la prevención. Para ello, resulta imprescindible evaluar los factores organizativos asociados, establecer límites claros en la disponibilidad y promover políticas efectivas de desconexión digital.

Entre las medidas propuestas, el folleto destaca la necesidad de mejorar la organización del trabajo, fomentar un uso saludable de las tecnologías, formar a las personas trabajadoras en competencias digitales responsables y reforzar el apoyo organizacional y el liderazgo preventivo.

DESCONEXIÓN DIGITAL Y ENTORNOS LABORALES PSICOSOCIALMENTE SALUDABLES

Pulsa
Para estar 
#PulsaOFFparaEstarON

MÁS INFORMACIÓN

La creciente digitalización de los entornos laborales está transformando la organización del trabajo y las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional. Este proceso, si bien aporta importantes beneficios en términos de flexibilidad y productividad, también introduce nuevos riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad y a la disponibilidad permanente.

En este contexto, el INSST subraya la importancia de promover la **desconexión digital** como **elemento esencial para garantizar entornos de trabajo saludables**. La conectividad constante, favorecida por el uso intensivo de dispositivos digitales, está vinculada a efectos negativos sobre la salud mental, como el estrés, la fatiga o la ansiedad, así como a problemas de carácter cardiovascular y musculoesquelético.

La digitalización también impacta en las relaciones laborales y en la delimitación entre la vida profesional y personal. Este fenómeno intensifica factores de riesgo psicosocial relacionados con la carga de trabajo, la falta de control del tiempo y la presión por la inmediatez.

Desde el punto de vista normativo, el derecho a la desconexión digital se encuentra recogido en la Ley Orgánica 3/2018 y en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, estableciendo la obligación de las empresas de garantizar el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras.

En este sentido, las organizaciones deben elaborar políticas internas de desconexión digital, que incluyan medidas concretas adaptadas a la realidad de cada puesto de trabajo.

Asimismo, resulta imprescindible impulsar acciones de formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de fomentar un uso saludable de la tecnología y prevenir los riesgos derivados de la hiperconectividad.

PROTOCOLO DE ENTRADA ÚNICA ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



MÁS INFORMACIÓN

El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales ha publicado el documento **“Protocolos y guía de actuación frente a la violencia en el trabajo”** cuyo objetivo es complementar la “Guía de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo” editada en 2023.

Esta publicación se centra en la temática de los protocolos para la prevención y la gestión del riesgo psicosocial de la violencia interna en las organizaciones, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por el RD 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y que afecta al contenido de los protocolos para la prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Asimismo, pretende dar respuesta a las preguntas más frecuentes que surgen en las organizaciones cuando deciden elaborar e implementar protocolos o procedimientos para la gestión y prevención de distintas situaciones de acoso y violencia interna, así como de facilitar una herramienta que permita dar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas.

El contenido analiza las distintas manifestaciones de la violencia en el trabajo, incluyendo acoso psicológico, acoso sexual y agresiones físicas o verbales, así como sus efectos sobre la salud de las personas trabajadoras, tanto a nivel físico como psicológico.

Incorpora, además, orientaciones prácticas para la elaboración e implantación de protocolos, incluyendo fases de actuación, criterios de intervención y pautas para el seguimiento de los casos.

CUESTIONARIO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO



MÁS INFORMACIÓN

El INSST pone a disposición de las empresas interesadas los **cuestionarios de autoevaluación en Promoción de la Salud en el Trabajo (PST)**, como herramienta de análisis y mejora de sus actividades en PST.

Entre los cuestionarios disponibles figura el de Salud mental, que permite realizar una autoevaluación de las acciones realizadas y que se estén realizando en relación con la salud y el bienestar mental.

Los apartados que contempla son los siguientes:

- Política y cultura.
- Organización y estructuras.
- Ejecución.
- Evaluación de necesidades.
- Medidas organizacionales: prevención de los problemas de salud mental.
- Medidas de organización: gestión de los problemas de salud mental.
- Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental.
- Formación e información.
- Evaluación.

Al finalizar el cuestionario se muestran los resultados de la evaluación por apartados y global.

Este cuestionario permite la posibilidad de recibir una serie de recomendaciones y áreas de mejora.

Las autoevaluaciones permiten anticiparse a posibles problemas, reducir el absentismo, mejorar el clima laboral... en definitiva, a construir entornos psicosociales saludables, donde la salud mental deja de ser un aspecto secundario para convertirse en un pilar esencial en la gestión empresarial.

GUÍA DE ACTUACIÓN INSPECTORA. FACTORES PSICOSOCIALES



MÁS INFORMACIÓN

Entre las líneas de actuación recogidas en la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027** se encuentra la mejora de la prevención de los accidentes de trabajo, y para lograrlo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá profundizar en la investigación de accidentes vinculados entre otros con los riesgos psicosociales.

Es por ello que la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** ha actualizado la **Guía de actuación inspectora. Factores psicosociales**, dentro de sus labores tanto de asesoramiento técnico como de control de la actividad preventiva desarrollada por las empresas, conforme establece el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La guía incorpora los conceptos básicos y criterios jurídicos de actuación de la ITSS respecto a los riesgos psicosociales, tanto en sus actuaciones proactivas como en las de carácter reactivo, y va acompañada de anexos en los que se especifican los contenidos de carácter más técnico.

Estas son algunas de las novedades que presenta:

- Se integra el concepto de promoción de la salud en el trabajo (PSLT).
- Incorporación explícita del trabajo a distancia y derecho a desconexión digital.
- Reconocimiento del tecnoestrés y la hiperconectividad como riesgos a evaluar.
- Inclusión de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, obligando a protocolos de prevención del acoso sexual y digital.

Este documento tiene un carácter divulgativo.

INFORME PRESME



El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha impulsado la realización del **Informe PRESME** – Precarios, Inestables y Estresados. Precariedad Laboral y Salud Mental.

Los objetivos generales de este informe son conocer la situación, evolución y causas de la precariedad laboral en España; conocer el impacto de la precariedad laboral en la salud mental, así como realizar propuestas para eliminar y/o reducir la precariedad laboral y los problemas de salud mental.

El Informe PRESME confirma la estrecha relación que existe entre precariedad laboral y deterioro de la salud mental en la población trabajadora. El estudio pone de manifiesto que las condiciones laborales inestables continúan siendo un factor determinante en la aparición de riesgos psicosociales.

Entre sus principales conclusiones destaca que más de la mitad de la población activa en España se encuentra en situaciones de precariedad laboral (bajos salarios, inestabilidad laboral, excesiva temporalidad, etc.), afectando especialmente a colectivos vulnerables como mujeres, jóvenes, personas migrantes y trabajadores con menor nivel formativo. Esta situación se traduce en una mayor exposición a problemas de salud mental, como ansiedad, depresión o estrés.

El informe evidencia que la precariedad impacta de forma desigual, duplicando el riesgo de mala salud mental en los trabajadores más afectados. Finalmente, presenta una serie de recomendaciones partiendo de la importancia de situar la precariedad laboral como una prioridad política y preventiva, promoviendo sistemas de vigilancia, indicadores estandarizados y estrategias integrales que permitan reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar en el trabajo.

**MÁS
INFORMACIÓN**

NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (art. 4.7.d , art. 15.1.g , Capítulo III; art. 26).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (art. 3 , art. 4 , art. 5 , art. 6 , art. 7 , Anexo VI)
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.(D.A.U.)
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (Art. 3.3).
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Art. 7.2).
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (Art. 6.2).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 (Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral).
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (Art.9.1.e).
- 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 (Art.12, Art.13, Art.34 , Art.35, Art.36, Art.37, Art.38).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

CONTENIDOS RELACIONADOS

- Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.

- Criterio técnico 69/2009 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio técnico 87/2011 sobre actuaciones inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco.
- Lisado de NTP: normativa nacional de riesgos psicosociales.

OTROS ENLACES DE INTERÉS

- Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.
- Tiempo de trabajo: normativa nacional para colectivos.

TIENES DUDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN

CEPYME ARAGÓN con la financiación del Gobierno de Aragón pone a su disposición nuestro **SERVICIO DE ASESORAMIENTO A PYMES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** en el que podrás obtener respuesta a todas aquellas consultas que puedan plantearse en relación con la prevención de riesgos laborales.

La asistencia técnica y asesoramiento en materia preventiva se realizará en el siguiente horario:

Lunes a Viernes: de 8 a 16:00.

Puedes concertar cita o formular tu pregunta en el siguiente teléfono: 976 76 60 60.

Si lo deseas, también puedes plantear tu consulta a través del siguiente [teléfono](#) o enviando un mail a prevencion@cepymearagon.es

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES



[Departamento de PRL de Cepyme Aragón](#)



[@CEPYMEAragonPRL](#) y [@CanalPrl](#)

