



Negociación Colectiva y Riesgos Psicosociales

¿Qué entendemos por la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un elemento fundamental para la regulación de las condiciones de trabajo (**horarios, turnos, tiempo de descanso, salario, tareas, rotaciones, cambio de puesto, organización del trabajo**) y los riesgos que de ellas se pueden derivar (**Estrés, Burnout, Acoso Laboral o Violencia**).

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as ha de ser un objetivo fundamental en la negociación colectiva que ha de incluir también las enfermedades de carácter psicosocial, como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el **art. 4.3**, que dice: **“las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”**.

Además tenemos, el art. 15 LPRL, que desarrolla los principios de la acción preventiva, aplicables también a los factores psicosociales en los siguientes puntos:

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

¿Se puede utilizar la negociación colectiva como medio de intervención en los riesgos psicosociales?

La LPRL plantea la posibilidad al considerar la posibilidad de que la prevención sea desarrollada, completada y mejorada a través de la Negociación Colectiva. Según el **art. 2.2**. **“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”**.

A continuación vamos a nombrar los Acuerdo Marcos Europeos que tenemos:

- Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral que fue incorporado a nuestro ordenamiento por el Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) del 2005-2006. <http://www.boe.es/boe/dias/2005/03/16/pdfs/A09354-09363.pdf>
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (AMEVA) que fue un acuerdo firmado por los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea en el año 2007. <http://www.boe.es/boe/dias/2008/01/14/pdfs/A02534-02540.pdf>

Otros acuerdos que debemos destacar aunque no estén incluidos, son:

- Directrices Multisectoriales para solucionar la Violencia y el Acoso de Terceros relacionados con el Trabajo. http://www.epsu.org/IMG/pdf/Spanish_new_.pdf
- Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario. Los interlocutores sociales europeos firmaron el texto en el 2009. <http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/31/pdfs/BOE-A-2013-8381.pdf>

El 10/5/2010, se publicó la Directiva Europea que recoge este Acuerdo.
El 29/7/2013, ésta se traspuso a nuestro ordenamiento por la Orden ESS1451/2013 de 29 de julio.

Con la Financiación de:
DI-0007/2013



Propuestas para la negociación colectiva antes los riesgos psicosociales.

- Exigir la evaluación de riesgos psicosociales, para eliminar o disminuir los riesgos y establecer las medidas preventivas relativas a la organización del trabajo.
- Declaración de principios de la empresa donde se condenen actitudes que puedan provocar riesgos psicosociales (**Política de Tolerancia Cero**).
- Potenciar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, dirigido a través de los delegados/as de prevención, aportando ideas, planteando acciones preventivas de las condiciones de trabajo.
- Fomentar la formación e información, a directivos y mandos intermedios para evitar y/ o gestionar los conflictos.
- Elaborar estadísticas e informes con información de los siguientes aspectos: absentismo, enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, accidente e incidentes, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, quejas, etc.
- Adecuar la vigilancia de la salud a la actividad y tarea que desarrollan los trabajadores/as e incluir pruebas específicas, en función de los riesgos laborales detectados en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Introducir jornadas y horarios de trabajo flexible para que los trabajadores/as adapten la jornada laboral a sus necesidades personales.
- Procedimientos de apoyo al trabajador/a para evitar que se produzca, cualquier riesgo que pueda derivar (**Estrés, Burnout, Acoso Laboral o Violencia**).
- Establecer protocolos de solución autónoma de conflictos.
- Crear la figura de Consejero o Delegado de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Establecer canales de comunicación y gestión entre la dirección de la empresa y los trabajadores/as.
- Dotar de apoyo jurídico y psicológico al trabajador/a víctima de acoso durante y después del proceso.



Convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap, SLU. Artículo 75. Prevención del acoso. Incorpora Protocolo de Actuación en Materia de Acoso y Protocolo en Materia de Resolución de Conflictos. <http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/20/pdfs/BOE-A-2014-2968.pdf>.

Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, S.A. En la Disposición adicional sexta. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Incorpora una Declaración de Principios y Política de Tolerancia Cero ante el acoso moral o sexual.

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/18/pdfs/BOE-A-2013-4104.pdf>.

Convenio colectivo de Serviabertis, SL. Incorpora en su art. 20 la Evaluación de Riesgos Psicosocial y sus Medidas de la Organización del Trabajo, además de tener un apartado que hace referencia al acoso sexual y moral. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/04/26/pdfs/BOE-A-2011-7434.pdf>.

I Convenio colectivo del Grupo de Empresas Vips. En la Disposición adicional cuarta. Seguridad y salud laboral. Incorpora una claususula específica que dice que han de evaluarse los factores psicosociales. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/29/pdfs/BOE-A-2011-18770.pdf>.

Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing). Incorpora en su Artículo 58. Evaluación de Riesgos de los Factores Psicosociales y de Organización. Además en su Artículo 59 trata. Formación e información en la prevención de riesgos ligados a los aspectos psicosociales y de organización. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/27/pdfs/BOE-A-2012-10132.pdf>.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

