

FICHAS INFORMATIVAS: SALUD MENTAL EN EL AMBITO LABORAL

15 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La negociación colectiva es una herramienta clave en la regulación de las condiciones laborales, que incluye aspectos como horarios, salarios, organización del trabajo, tareas, y condiciones de trabajo. Su objetivo es adaptarse constantemente a los cambios económicos, tecnológicos y sociales para mantener la pertinencia y efectividad en el entorno laboral. Un aspecto fundamental que debe incluirse en estos acuerdos es la **protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras**, abarcando tanto los riesgos físicos como los **psicosociales**, como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



Riesgos Psicosociales en la Negociación Colectiva

La LPRL, en su artículo 4.3, establece que las enfermedades y patologías derivadas del trabajo incluyen también aquellos daños causados por factores psicosociales. Además, el artículo 15 de la ley contempla principios que afectan directamente a los factores psicosociales, como la adaptación del trabajo a la persona y la planificación de medidas preventivas en la organización del trabajo.

Así, la **negociación colectiva** se convierte en un instrumento fundamental para **intervenir en los riesgos psicosociales**. Esta intervención está prevista en la LPRL, que establece en su artículo 2.2 que las disposiciones laborales mínimas puedan ser mejoradas y desarrolladas a través de los convenios colectivos.

Estrategias y Acuerdos Marco sobre Riesgos Psicosociales

- ✓ Los marcos estratégicos europeos, como el **V Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral** de 2004 y el **Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo** de 2007, subrayan la importancia de abordar los riesgos psicosociales mediante la negociación colectiva y la participación activa de los trabajadores y trabajadoras. Estos acuerdos fomentan la integración de la negociación colectiva en la gestión de riesgos psicosociales a nivel organizativo.
- ✓ **El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)** de 2023 subraya la necesidad de promover ambientes laborales saludables, ajustados a los cambios tecnológicos, ecológicos y demográficos, con énfasis en la seguridad y bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ **El VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2028:** Para la correcta ejecución de las labores que recoge, se requiere la máxima colaboración y participación de los interlocutores sociales más representativos que forman parte del Consejo de Administración del IRSST, siendo indiscutible el valor que aporta el diálogo social y la negociación colectiva en el diseño, implantación y ejecución de todas las medidas y políticas públicas previstas en este Plan, así como de todas las instituciones públicas implicadas en la ejecución de las políticas públicas en nuestra Región. Además, uno de sus ejes desarrolla la promoción de prácticas y hábitos saludables en los entornos laborales e incluye medidas para prevenir riesgos psicosociales, priorizando la salud mental, adaptando la prevención a las necesidades específicas de las mujeres y fomentando dichas prácticas y hábitos.
- ✓ **La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027** también hace hincapié en la importancia de esta negociación en la prevención de riesgos laborales, en la protección de colectivos vulnerables y en la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral.

Propuestas para la Negociación Colectiva frente a los Riesgos Psicosociales

- 1 **Evaluación de los riesgos psicosociales** en el entorno laboral, para tomar medidas preventivas y correctivas en la organización del trabajo.
- 2 **Política de tolerancia cero** hacia actitudes que generen riesgos psicosociales, como el acoso o el estrés laboral.
- 3 **Participación activa** de las personas trabajadoras en la identificación y solución de los riesgos a través de los y las delegadas de prevención.
- 4 **Formación e información** a los mandos intermedios y directivos, así como de las personas trabajadoras y sus representantes para la gestión de conflictos laborales.
- 5 **Elaboración de informes y estadísticas** sobre temas como absentismo, enfermedades laborales psicosociales y rotación del personal.
- 6 **Promoción de horarios flexibles** y medidas organizativas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- 7 **Protocolos específicos** para la gestión del estrés, burnout, acoso laboral, y otras situaciones de riesgo psicosocial.
- 8 **Apoyo psicológico y jurídico** para las personas trabajadoras víctimas de acoso o violencia laboral.

Estos enfoques son vitales para **prevenir y gestionar** adecuadamente los riesgos psicosociales, protegiendo la salud mental de los trabajadores y trabajadoras y mejorando el clima laboral.

La Integración del Acoso y la Violencia Laboral en la Negociación Colectiva

En los últimos años, se ha incrementado la inclusión del **acoso laboral** y la **violencia psíquica** en los convenios colectivos. Sin embargo, a menudo estos temas se abordan desde una perspectiva **disciplinaria** y se separan de las políticas de salud y seguridad en el trabajo. A pesar de ello, la **prevención** debería ser el enfoque principal, tal como lo recomienda el **Convenio 190 de la OIT**, que promueve la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.

Algunos Convenios Colectivos con Enfoque Psicosocial

Varios convenios colectivos han avanzado en la inclusión de cláusulas específicas para la prevención de los riesgos psicosociales:

- ✓ **Convenio Colectivo del Sector Financiero** (2021), aborda los riesgos relacionados con la carga de trabajo y la presión por cumplir objetivos.
- ✓ **Convenio Colectivo de IVECO España SL** (2021-2023), implementa evaluaciones periódicas del ambiente laboral y programas de formación en gestión del estrés.
- ✓ **Convenio Colectivo del Comercio del Metal** (2022); introduce la obligatoriedad de formación en PRL, incluyendo aspectos psicosociales como la gestión del estrés, la carga de trabajo y la salud mental.
- ✓ **VI Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería** (2023): Incluyen medidas para prevenir el estrés laboral, el acoso laboral y otros riesgos psicosociales que son comunes en el sector de la hostelería.
- ✓ **Convenio Colectivo del Sector Sanitario** (2023-2026), incluye medidas para prevenir el estrés y la violencia en el trabajo.

Recomendaciones para la Mejora de la Negociación Colectiva

En UGT-Madrid proponemos diversas mejoras para fortalecer la negociación colectiva en torno a los riesgos psicosociales:

- 1 **Ampliar la cobertura** de los riesgos ergonómicos y psicosociales en los convenios colectivos, incluyendo las dimensiones de género y digital.
- 2 Adoptar un enfoque más **preventivo** en lugar de reactivo, especialmente en la gestión del estrés y el burnout.
- 3 **Diseñar medidas de detección precoz** de trastornos psicosociales y físicos en los entornos de trabajo.
- 4 **Fortalecer las políticas de salud laboral** para anticipar y prevenir riesgos psicosociales, especialmente en el contexto de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Conclusión Los riesgos psicosociales se han convertido en una prioridad dentro de la negociación colectiva. Aún queda mucho por hacer para normalizar y concretar las medidas preventivas, asegurando su inclusión en todos los convenios colectivos. La prevención integral, que abarque tanto los factores psicosociales como los ergonómicos, es crucial para proteger la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y debe ser un compromiso firme tanto de las empresas como de los interlocutores sociales. La negociación colectiva debe ser vista como una herramienta estratégica para mejorar las condiciones laborales, adaptándose a los cambios y avanzando en la prevención de los nuevos riesgos que surgen en los entornos laborales del siglo XXI.