

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, etc. 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.

La negociación colectiva constituye una herramienta fundamental que permite transformar factores de riesgo psicosocial en condiciones protectoras. A través de la negociación colectiva se pueden establecer acuerdos orientados a:

- **Establecer límites a la carga de trabajo.**
- **Regular la jornada laboral, tiempos de descanso y el derecho a la desconexión.**
- **Garantizar procedimientos eficaces frente al acoso laboral.**
- **Introducir medidas de conciliación.**
- **Definir sistemas de organización del trabajo más saludables.**
- **Crear canales de participación y comunicación.**

ESTRATEGIAS Y ACUERDOS MARCO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los principales marcos europeos, nacionales y autonómicos coinciden en que la **negociación colectiva**, el **diálogo social** y la **participación de las personas trabajadoras** son esenciales para prevenir los riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables.

- **Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo (2004).**
- **Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007).**
- **Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021-2007).**
- **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) (2023).**
- **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023 2027).**
- **VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2025 2028).**

Propuestas para la Negociación Colectiva frente a los Riesgos Psicosociales

Para abordar los riesgos psicosociales, se plantean diversas propuestas dentro de la negociación colectiva:

- 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 delegados y 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.

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. Fortalecer el diálogo social.**
- 2. Profesionalizar y capacitar a los equipos negociadores.**
- 3. Integrar los riesgos psicosociales en las negociaciones.**
- 4. Incorporar la perspectiva de género.**
- 5. Adaptar la negociación a los cambios tecnológicos.**
- 6. Impulsar convenios colectivos más flexibles y adaptados.**
- 7. Reforzar la participación de las personas trabajadoras.**
- 8. Alinear la negociación colectiva con estrategias europeas y nacionales en materia de salud laboral.**
- 9. Promover convenios que impulsen el bienestar laboral.**

Conclusión

Es evidente que los riesgos psicosociales se han convertido en una prioridad dentro de la negociación colectiva. A pesar de los avances, 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.