

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye numerosas remisiones a la negociación colectiva en su articulado, para la regulación de dicha materia. Por ejemplo, en su Exposición de Motivos establece la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Posteriormente, en el art. 1 se establece que el marco normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales, se conforma tanto por la propia Ley como por "*sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito*". Estas consideraciones, son especialmente importantes de cara a la regulación de los riesgos psicosociales, de los que no existe una legislación diferenciada.

En línea con el Objetivo 4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo¹, para el fortalecimiento de la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, ofrecemos las siguientes recomendaciones para la mejora de la regulación convencional de los riesgos psicosociales:

PROPUESTAS PARA LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

Representación de los trabajadores

- Creación de nuevos órganos, encargados de la negociación y gestión de los riesgos psicosociales, en los que participen, con voz y voto, los representantes de los trabajadores. Desarrollarían su actividad de forma paralela y coordinada a los establecidos por la LPRL. Entre sus funciones podríamos encontrar: la realización de propuestas preventivas según las conclusiones de la evaluación de riesgos psicosociales, proponer plazos para su implementación y mecanismos para su control y seguimiento.

Factores de riesgo, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

- Enumerar y definir los factores de riesgo psicosocial que deberán ser tenidos en cuenta, como mínimo, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.
- Regular la organización del teletrabajo. Mediante cláusulas dirigidas a definir y delimitar los horarios en los que no se pueden enviar correos electrónicos de carácter profesional, revalorizar las relaciones entre compañeros y superiores, exigir un control del tiempo de trabajo en las empresas, que incluya la jornada ordinaria, así como las horas extraordinarias, y que tenga en cuenta a los tele-trabajadores, ya sean ocasionales, desde su domicilio o de alta movilidad.
- Determinar que la elección del método de evaluación de los riesgos psicosociales se realizará en el seno del CSS.

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



- Compatibilizar el derecho a la intimidad del tele-trabajador, con el acceso de los organismos a cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, incluyendo la garantía de acompañamiento al trabajador por los representantes de los trabajadores (por ejemplo en el caso de que los técnicos de prevención tuvieran que entrar en el domicilio del tele-trabajador, para hacer evaluaciones de riesgo).
- Establecer posibles medidas preventivas a implantar en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales, así como la incorporación de sistemas de control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

Formación e información

- Detallar los planes de formación e información en materia de riesgos psicosociales, para prevenir conductas perjudiciales y conseguir sensibilizar, tanto a los trabajadores como a los directivos y mandos intermedios.

Vigilancia de la salud

- Establecer la realización de un protocolo de vigilancia de la salud psicosocial, por ejemplo en aquellos casos en los que puedan existir riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información. Además de fijar su periodicidad. Estos procedimientos específicos de vigilancia de la salud deberán ser acordados previamente en el CSS.

Régimen disciplinario

- Es posible incluir en el catálogo de infracciones y sanciones, los incumplimientos de directivos y mandos intermedios, de las normas de prevención de riesgos psicosociales cuando implique riesgo, respecto del personal que depende jerárquicamente de ellos.

CONCLUSIONES

CONSULTAR, PARTICIPAR, NEGOCIAR Y ACORDAR

Aumentar en cantidad y contenido las cláusulas de los Convenios Colectivos para regular más específicamente los riesgos psicosociales. De esta manera se mejora la normativa de prevención de riesgos laborales y se pueden aprovechar las amplias oportunidades de desarrollo que posee la negociación colectiva a corto, largo y medio plazo. Los compromisos alcanzados deben adaptarse a la realidad de cada empresa o sector .

Fuente: *Guía de identificación y análisis de cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales* ORPS, UGT. 2018

¹ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

DEPÓSITO LEGAL: M-40192-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

