

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #04/2024

Negociación colectiva y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial en la negociación colectiva: diversidad de autorregulaciones y nuevas prácticas convencionales



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad
de Jaén

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**



Coordinación:

Cristóbal Molina Navarrete. *Director académico del LARPSICO (IAPRL)*

Autoría:

Cristóbal Molina Navarrete. *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.*

Ana Isabel Pérez Campos. *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos (URJC)*

Ana Belén Muñoz. *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UC3M*

Josefa Romeral Hernández. *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.*

María Marta Martínez Jiménez. *Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén*

“Hoy, la vida se ha convertido en supervivencia.

La vida como supervivencia conduce a una histeria por la salud”

“El tiempo laboral, que hoy se totaliza, destruye aquel tiempo sublime como tiempo de fiesta”

“El ordenador portátil y el smartphone constituyen un campo de trabajo portátil”

Byung-Chul, Han. *La sociedad del cansancio (2017)*

Resumen

Una prueba del dinamismo evolutivo y de la complejidad de la acción preventiva es la creciente importancia que tiene la gestión eficaz de los llamados “riesgos nuevos y emergentes” (RNE). Entre ellos, desde hace varias décadas, una atención especial presenta los factores psicosociales. Pese a lo dilatado del debate (más de un cuarto de siglo) y la proliferación de leyes que regulan aspectos parciales de la gestión preventiva de los factores y riesgos psicosociales, la situación sigue estando incierta. De ahí la conveniencia de adoptar vías de progreso para facilitar de forma más eficaz la protección frente a tales factores de riesgo. Sin duda, un cauce natural a tal fin es la negociación colectiva, tanto los convenios (para todos los sectores y empresas) como los planes de igualdad (para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en clave de género). Ambos instrumentos convencionales son claves para promover que los factores psicosociales transiten de su faceta prevalente actual de riesgo hacia su consideración como factores precursores de una eficaz protección de la salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, por lo general, los estudios hasta ahora suelen hacer un balance “pobre” del tratamiento convencional de los factores y riesgos psicosociales. Esta Ficha Técnica trata de ofrecer una visión más precisa, al menos de las tendencias más marcadas en materia.

Palabras clave: negociación colectiva, planes de igualdad, factores psicosociales, riesgos psicosociales, digitalización, estrés, ciberacoso

Abstract

Occupational risk prevention is a very dynamic and complex field. Good proof of this is the importance acquired by the so-called “new and emerging risks” (NER). Among them, psychosocial factors have deserved special attention for several decades. Despite the length of the debate (more than a quarter of a century) and the recent trickle of laws that regulate partial aspects of the prevention of psychosocial risks, the situation remains very uncertain. Hence the convenience of adopting paths of progress to facilitate more effectively the protection against such risk factors. Without a doubt, a natural channel for this purpose is collective bargaining, both agreements (for all sectors and companies) and equality plans (for the prevention of psychosocial risk factors in terms of gender). These negotiation instruments are key to promoting the transition of psychosocial factors from one risk aspect to another as precursor factors for the protection of workers’ health. However, studies to date have generally provided a “poor” assessment of conventional treatment of psychosocial factors and risks. This Fact Sheet attempts to provide a more accurate overview, at least of the most marked trends in this area.

Keywords: collective bargaining, equality plans, psychosocial factors, psychosocial risks, digitalization, stress, cyberbullying at work

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

SUMARIO

- 1. Introducción:** La consolidación de los riesgos psicosociales dentro del catálogo de los riesgos nuevos y emergentes (RNE)
- 2. La negociación colectiva,** vía de progreso en la gestión de los factores psicosociales entre prevención de riesgos y promoción de la salud en el trabajo
- 3. Primer reto de la negociación colectiva en materia de protección de la salud mental laboral:** Transversalidad de los factores precursores, especificidad de los riesgos
 - 3.1** La negociación colectiva, sede natural de la prevención primaria de los principales factores de riesgo psicosocial
 - 3.2** El lento camino hacia el tratamiento convencional específico o diferenciado de los factores de riesgo psicosocial
 - 3.2.1.** Creciente inclusión nominal de los factores de riesgo psicosocial laboral en los convenios
 - 3.2.2.** La tendencia a incluir la nominación de los factores de riesgo psicosocial en una referencia más amplia al conjunto de riesgos nuevos y emergentes
 - 3.3.** Referencia solo nominativa versus delimitación concreta de los factores y riesgos psicosociales
 - 3.3.1.** La gradual emergencia de “mapas convencionales” de factores psicosociales de su sector o empresa
 - 3.3.2.** De la disciplina a la prevención: prácticas de adopción convencional de un enfoque psicosocial en la gestión del acoso en el trabajo
- 4. Otro desafío convencional:** de la capacitación individual (promoción y asistencia) a la gestión de los factores organizacionales (prevención)
- 5. Emergente “nueva” dimensión digital de los riesgos psicosociales emergidos:** de la fatiga informática al ciberacoso en los entornos de trabajo
- 6. Conclusiones:** un decálogo de recomendaciones para la autonomía convencional
- 7. Bibliografía**

1.

Introducción: La consolidación de los riesgos psicosociales dentro del catálogo de los riesgos nuevos y emergentes (RNE)

No son los únicos, ni mucho menos. Pero los “factores psicosociales” figuran entre los más conocidos e importantes de los “riesgos nuevos y emergentes”, en la terminología de la EU-OSHA (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo). La tabla 1 lo refleja bien.

Los factores de riesgo psicosocial en la negociación colectiva: diversidad de autorregulaciones y nuevas prácticas convencionales

Tabla 1. Principales riesgos nuevos y emergentes (RNE -NER, por sus siglas en inglés), según la EU-OSHA. Elaboración propia a partir de la información de EU-OSHA.

RNE físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Baja concienciación sobre los riesgos e incomodidad térmica • Falta de hábitos de actividad física • Escasa protección de grupos de alto riesgo frente a riesgos ergonómicos (ej. mucho tiempo de pie) • Recurrencia de los fenómenos climáticos extremos • Complejidad de las tecnologías y procesos y nuevas interfaces persona-máquina • Exposición combinada a trastornos de índole musculoesquelética y factores de riesgo psicosocial, etc.
RNE químicos	Nanopartículas, fibras minerales artificiales, escaso control del riesgo químico en PYME, sustancias peligrosas en el sector de residuos y en el sector de la construcción, etc.
RNE biológicos	Exposición combinada a bioaerosoles y nuevos productos químicos; endotoxinas; mohos en trabajos interiores, epidemias, riesgos biológicos en plantas de tratamiento de residuos, deficiente mantenimiento de los sistemas de acondicionamiento de aire y abastecimiento de agua, disruptores endocrinos, etc.
RNE psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad en el trabajo, por la creciente atipicidad en las formas de empleo (parcialidad, temporalidad, trabajo en plataformas, etc.) • Mayor vulnerabilidad de las personas trabajadoras en mercados globales • Envejecimiento de la población • Largas jornadas y disponibilidad permanente por la continua conectividad digital • Intensificación y sobrecarga del trabajo • Excesiva exigencia emocional laboral, en especial en ciertos trabajos (ej. control redes) • Desequilibrio entre demandas y recompensas • Conflicto vida laboral y familiar

Como es bien sabido, el concepto teórico de “factores psicosociales” fue definido hace ahora ya 40 años (1984) por el comité de personas expertas mixto Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), como nos recuerda la conocida Nota Técnica Preventiva n. 926 “Factores psicosociales: metodología de evaluación. Año: 2012”³. Con más precisión, hoy se entiende por tales:

*todas aquellas **interacciones** entre las **condiciones** existentes en las diversas situaciones de trabajo, relacionadas con la organización, las modalidades de empleo, el contenido, los modos de realización y los **contextos** sociales de los servicios prestados y **las características personales** susceptibles de **afectar sea la salud** (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras sea el **desevolvimiento del trabajo** y de la organización misma.*

Como puede verse, la gama de “factores psicosociales” es muy extensa y heterogénea, porque incluye “condiciones contractuales” (mayor o menor seguridad en el empleo), las “condiciones organizativas” y las “condiciones materiales” en los entornos de trabajo. En este sentido, es usual, y correcto, asociar los “factores de riesgo psicosocial” a los “factores organizacionales” (OIT, Enciclopedia de Salud Laboral, Caps. 34 y 35). En todo caso, conviene advertir que el concepto de factor psicosocial no tiene un sentido único, sino que, en su ambivalencia, presenta una doble y opuesta dimensión, en función de cómo se regulen, organicen y gestionen esas “condiciones de trabajo”, “entornos sociales” y “características de las personas empleadas”. A saber:

Como **factores precursores de riesgo psicosocial** para la salud de las personas trabajadoras, si su ordenación se hace en condiciones propicias para provocar efectos perjudiciales en la salud de las personas trabajadoras y en el funcionamiento de la empresa (ej. más **absentismo**³, mayor rotación, desmotivación, etc.)

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

Como **factores precursores de protección psicosocial** para la salud de las personas trabajadoras, si su ordenación se lleva a cabo en condiciones tales como para favorecer efectos positivos en la salud de las personas empleadas y en el funcionamiento empresarial.

La regulación legislativa, nacional, comunitaria e internacional cada vez dedica más atención a los factores y riesgos psicosociales. Cabe destacar, por lo reciente, en la normativa nacional de prevención de riesgos laborales, la disposición adicional 18^ª de la LPRL (especial atención a la violencia en el ámbito del trabajo remunerado doméstico), al igual que el art. 4.4 de la Ley del Trabajo a Distancia (LTAD), ahora para el teletrabajo, o su art. 16, que expresamente nombra los “factores psicosociales” y los “organizativos” (junto a los ergonómicos). O, más recientemente aún, ahora en el plano de la Unión Europea, el artículo 12 de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo⁴, de 23 de octubre, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. En él no solo se requiere una política preventiva de especial atención al riesgo de violencia y acoso en el trabajo, prohibiendo el recurso a cualquier proceso automatizado de gestión (algorítmica) de esta actividad basada en la “presión” a estas personas trabajadoras y que pudieran poner en riesgo su “salud mental”.

Justamente, como con carácter general el Reglamento sobre Inteligencia Artificial (RIA)⁵, esta Directiva prohíbe a las plataformas digitales de trabajo tratar, en virtud de sistemas automatizados de seguimiento y/o toma de decisiones, “*datos personales sobre el estado emocional o psicológico de las personas que realizan trabajo*” en aquéllas (considerando 40), salvo que estén habilitadas por el Reglamento General Comunitario de Protección de Datos (RGPD)⁶ en especial su artículo 9 (tratamiento de datos por razones de prevención o vigilancia de la salud). Justamente, por lo que refiere al objeto de esta Ficha Científico-Técnica Preventiva (FCT-P), esta Directiva prevé un papel muy destacable para la autonomía colectiva de los interlocutores sociales a la hora de desarrollar sus previsiones mínimas. Un papel de la autorregulación colectiva que, sin duda, ha de desplegarse también, como se verá, en relación con los factores y riesgos psicosociales, que alcanzan una especial significación en el trabajo en plataformas digitales, como se expone en la, recientemente actualizada, FCT-P del LARPSICO⁷ sobre esta materia.

Por supuesto, particular mención merece siempre el Convenio 190 de la OI, sobre la violencia y el acoso (2019)⁸, por el enfoque más global e integral de gestión de factores psicosociales para la prevención eficaz de los riesgos de violencia y acoso en los entornos de trabajo que promueve, con criterios de aplicación práctica muy interesantes en la Recomendación 206³, sobre violencia y acoso, que acompaña a aquél. En su apartado II (**protección y prevención**), punto 8 establece, en relación con la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo lo siguiente:

“8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y*
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.*

Además de este enfoque integral de gestión de la violencia y el acoso como un riesgo laboral psicosocial, el Convenio aporta “nuevas y emergentes dimensiones” de esta tipología de riesgos, como la derivada de la digitalización. De ahí que expresamente exija la prevención de la violencia digital y el ciberacoso laboral (at. 3 del C190 de la OIT). Una faceta o dimensión digital de los factores y riesgos psicosociales que también aparece ya formulada en las leyes más recientes en materia, aunque no sean propiamente preventivas, como sería el caso de la “violencia sexual en el trabajo” (ej. art. 12.1 Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual -LOGLS¹⁰-).

Con todo, sin perjuicio de esta proliferación de menciones de los factores y riesgos de índole psicosocial en la normativa, extensa y heterogénea, no estrictamente preventiva,

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**



no menos cierto es que sigue habiendo notables deficiencias y confusiones en torno a su identificación y gestión preventiva. De ahí que se venga predicando una regulación más adecuada y específica, conforme parece estar negociándose en la Mesa de Diálogo Social sobre la reforma de la LPRL. Mientras tanto, el proceso de gestión preventiva de riesgos psicosociales avanza.

Y avanza, entre otras vías de progreso, por el mayor compromiso que la negociación colectiva está asumiendo con esta tipología de riesgos laborales, sin duda, junto a los ergonómicos, los de mayor prevalencia en el mundo del trabajo de nuestro tiempo y, probablemente, de incidencia aún superior en el trabajo del futuro inmediato, entre otras cosas por la intensificación de los ritmos de trabajo y las condiciones que impone los procesos de digitalización de los entornos laborales y el incremento de las demandas de trabajo de un mundo muy competitivo y globalizado. Conforme al art. 2.2 LPRL, la autonomía colectiva está llamada a desplegar en este ámbito de "RNE" tanto un papel intenso de desarrollo como de mejora de la regulación -profusa- legislativa actual.

2. La negociación colectiva, vía de progreso en la gestión de los factores psicosociales entre prevención de riesgos y promoción de la salud en el trabajo

De esta llamada a un despliegue importante de la autonomía colectiva a fin de progresar en una gestión preventiva más eficaz respecto de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo participan, de un lado, la **Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027** y, el **V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (V AENC), 2023-2025**, de otro. En relación con la primera, de interés es recordar que, según la medida de acción 106, incluida en la línea de actuación 6.6 del Plan de Acción 2023-2024 relativo a la EESST, de los 12 **ámbitos priorizados** para promover la adopción de acuerdos en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la negociación colectiva, 1 hace una referencia general a los factores psicosociales y 5 se vinculan estrechamente a ellos. Así, el listado quedaría como sigue:

- **Desconexión digital** (Acuerdo marco europeo sobre digitalización).
- **Planes de prevención e intervención en adicciones.**
- **Perspectiva de género** (es transversal, tiene facetas específicas, como el **estrés de género** -asociado a la diferente vivencia del conflicto trabajo productivo-familia (trabajo de cuidar no remunerado) de las mujeres respecto de los hombres-, no solo el acoso).
- **Envejecimiento** de la población activa (enfoque transversal tiene una faceta psicosocial relevante, según la EU-OSHA y el **INSST**¹¹, y la evidencia **científica**¹²).
- **Gestión preventiva de riesgos psicosociales.**
- **Trabajo a distancia.**

Por su parte, el V AENC es plenamente coincidente con la EESST, comprometiéndose de forma especial con las siguientes recomendaciones a las diversas unidades convencionales:

- **Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales**, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- **Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo**, incluyendo el ciberacoso y la violencia a través de los medios digitales.
- **Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención** en las mismas, en el marco de la prevención de riesgos laborales, para identificarlas y afrontarlas.

Comprobamos, pues, que tanto el marco de planificación institucional concertada de mayor relevancia en materia preventiva, la EESST, como el marco convencional en la cumbre que fija la hoja de ruta a toda la negociación colectiva española, el V AENC, **hace de la autorregulación colectiva normativa** una vía determinante para dar visibilidad y normalizar la gestión preventiva integral y eficaz de los factores y riesgos psicosociales. Emerge, así, una importante alternativa a esa otra vía de autorregulación de mercado,

Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales

unilateral y no vinculante, que es la normalización. En particular, nos referimos a la Norma *UNE-ISO 45003:2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológicas en el trabajo*¹³. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales, que contiene un sistema -certificable- sobre gestión de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo en las organizaciones y pretende contribuir al logro de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS: 3, 5, 8, 9, 10, 11 y 16). Algunas empresas en España ya se han certificado en esta norma, como *Óptima*¹⁴, que también prepara un programa que considera pionero, como "Óptima bienestar (emocional)", en virtud del cual ofrece consejo de personas expertas, así como soporte emocional las 24 horas del día, todos los días del año (ej. asistencia psicológica experta y confidencial, así como coaching para mejorar sus competencias personales). Otras parecen seguirla, o anticiparse (ej. Mutua Madrileña).

A nuestro juicio, y sin denostar esta vía de autorregulación, la vía de la autorregulación colectiva normativa presenta notables ventajas. Tiene una mayor legitimación, al participar de forma más activa la representación laboral y proceder de un pacto, sin perjuicio de que su puesta en práctica o implementación efectiva corresponda a los servicios técnicos preventivos (no existe una obligación de negociar la evaluación de riesgos psicosociales -SAN-, sí de consultar su realización y desarrollo con la representación laboral -STS 101/2016, 16 de febrero¹⁵-). Es curioso que *Óptima*, pionera en la certificación con la Norma *UNE-ISO 45003* no incluya nada, al menos en su convenio del centro de trabajo de Zaragoza, respecto de los factores y riesgos psicosociales, ni tan siquiera en relación con el acoso laboral, ni en el ámbito de la vigilancia de la salud ni en la normativa de prevención (arts. 20 y 30, respectivamente del *CC Empresa Optima Facility Services, S.L., para los años 2022-2025*¹⁶; tampoco en otros del Grupo -ej. *CC Optima Technical Services, SA, 2022-2024*¹⁷).

En suma, la negociación colectiva (Convenios Colectivos y Planes de Igualdad) cumplirían al menos 4 grandes funciones en materia de riesgos psicosociales. A saber:

- 1) Concreción de los deberes preventivos en materia psicosocial**, dado lo genérico del estado actual. No solo complementa, también da certeza jurídica a personas trabajadoras y empresas. Concretar no es sinónimo necesariamente de más carga empresarial.
- 2) Anticipación de mejoras preventivas psicosociales adicionales** integrando las lagunas de las leyes o de las nuevas exigencias de los cambios tecnológicos, organizativos y económicos, con impacto psicosocial (relación suplementaria ex art. 2.2 LPRL).
- 3) De adaptación** de las normas preventivas a la especificidad de los factores de riesgo psicosocial, de sector y empresa (función de adecuación para mejorar su eficacia real).
- 4) Función pedagógica o simbólica** (educativa): está en mejor posición para fomentar una mayor concienciación social -información y formación- sobre los riesgos psicosociales.

3.

Primer reto de la negociación colectiva en materia de protección de la salud mental laboral: Transversalidad de los factores precursoros, especificidad de los riesgos

3.1. La negociación colectiva, sede natural de la prevención primaria de los principales factores de riesgo psicosocial

No está siendo nada fácil, es honesto científicamente reconocerlo, pasar del diseño normativo, muy ambicioso, como se ve, a su realización o actualización práctica. La atención de las unidades de negociación por los factores y riesgos psicosociales está creciendo significativamente, pero ni alcanza el grado de frecuencia exigible, o esperable, ni siempre presenta el enfoque más proactivo a favor de la gestión preventiva. En este sentido, si la gran mayoría sigue manteniendo un marcado protagonismo del enfoque disciplinario (ej. en relación con la violencia y el acoso en el trabajo -ej. *CC Nestlé, oficinas descentralizadas*¹⁸; *IX CC de la Orquesta de Sevilla*¹⁹; *CC estatal industria textil y de la confección* -que sí hace referencia a los factores de riesgo ergonómico, incluyendo la gestión del acoso en los Planes de Igualdad-; o con la gestión de las adicciones).

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

La minoría que se hace eco del enfoque preventivo psicosocial de forma nominada prioriza un acercamiento genérico (ej. nominación del término riesgos psicosociales) e individual (ej. facilita la gestión personalizada del manejo de situaciones de sobrecarga psicosocial en el trabajo, como una cuestión de capacitación individual en la gestión de estrés).

Ahora bien, conviene hacer una precisión importante para evitar subestimaciones del papel de la negociación colectiva en la gestión preventiva de factores de riesgo psicosocial. En efecto, hay que recordar que los factores precusores, bien de los riesgos psicosociales (estrés, fatiga, acoso, violencia psíquica, burnout, etc.) bien de la protección primaria frente a ellos, corresponden a **ámbitos, clásicos y modernos, de regulación propios de la negociación colectiva**. Piénsese, por lo que hace a los factores más clásicos, las condiciones relativas a la seguridad-inseguridad en el trabajo (ocupacional y económica) y, en consecuencia, la calidad-precariedad del empleo. Siendo la “inseguridad en el trabajo” uno de los principales factores de riesgo psicosocial, y la seguridad, por tanto, uno de los más relevantes “factores de protección psicosocial”, parece claro que el papel de la negociación colectiva en su prevención primaria es muy superior al de otras fuentes de riesgo laboral. Otro tanto ocurriría respecto de cuestiones como el tiempo de trabajo y las pausas.

Asimismo, aunando temas clásicos con modernos, la organización del tiempo de trabajo con perspectiva de conciliación de la vida laboral y familiar puede comprobarse que la negociación colectiva (no solo los convenios, ahora también los Planes de Igualdad) está en las condiciones más adecuadas para facilitar el **tránsito desde** unos factores de riesgo psicosocial hacia factores precusores de la protección psicosocial.

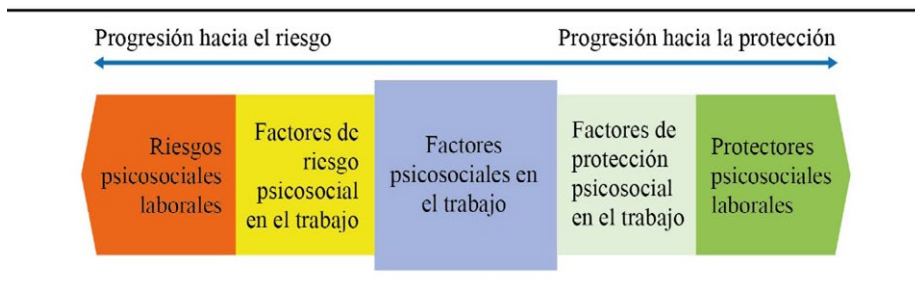


Gráfico 1. Fuente: Martínez-Mejía, 2023²⁰

Se puede entender, de este modo, que numerosos convenios, sin referencia específica a los factores psicosociales, salvo la atención a las diversas modalidades de acoso y bien en clave de políticas de igualdad bien de acción disciplinaria, sí contengan elementos reseñables en esta lógica de gestión preventiva primaria psicosocial. Por ejemplo, el art. 20 CC Cruz Roja Española de Toledo, además de una jornada de 37,5 horas mensuales, reconoce formas de organización más flexible del trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar -adaptación de jornada por motivos familiares, bolsa de horas mensuales para atender asuntos personales, etc.-. La regulación convencional de aspectos de la organización del trabajo, la asignación de cargas de trabajo y distribución de tareas, ritmos de trabajo, tiempos de descanso, controles externos están a la orden del día y, si enfocada en esta clave psicosocial, no solo por razones productivas (ej. art. 69 III CC de la empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, S.A -Sevilla²¹-), puede convertirse en autorregulaciones colectivas impulsoras de factores de protección, como vías de prevención primaria.

Desde esta perspectiva, la ausencia de referencias específicas a los riesgos psicosociales no puede significar ausencia de atención de los convenios colectivos a sus factores precusores en clave preventiva (primaria). Por ejemplo, el art. 28 del CC de empresas de personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia autonómico de Castilla-La Mancha no habla de fatiga o agotamiento, pero sí obliga a las empresas a suministrar a las personas que emplea un instrumento de registro individualizado de la jornada, evitando los excesos de jornada. También prevé lugares específicos de descanso para turnos muy prolongados (art. 30). Tampoco hablan de riesgos psicosociales convenios como el CC del sector de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias 2021-2024²², pero regula descansos compensatorios para el personal a turnos con la finalidad de compensar los excesos de jornada, por lo que no proporciona solo atención de tipo monetario (prevista en su art. 27), sino también de protección de la sa-

Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales

lud psicosocial. En una línea análoga destacable es el art. 34 del V CC general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, entre otros, como el art. 21 del CC de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana o la DT 2ª del CC estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/a, marcando pautas para los ámbitos inferiores en orden a la ordenación del tiempo de trabajo y las pausas, desplegando unos efectos preventivos primarios, aunque no se nominen como prevención psicosocial de riesgos.

En suma, los convenios deben ser conscientes de la transversalidad de esta gestión psicosocial de los entornos de trabajo y su afectación al conjunto de condiciones laborales (ej. el art. 9.4 del CC General de la industria química prevé someter el nuevo sistema de rendimiento a la evaluación de riesgos, al igual que la introducción de nuevas tecnologías -art. 10-). Pero no solo. También ahora los Planes de Igualdad, otra expresión importante del papel de la negociación colectiva en la gestión preventiva eficaz, ahora en clave de género, asumen un protagonismo destacado. Pese a que todavía este enfoque es residual, ya encontramos Planes de Igualdad, conformados de forma previa por el convenio de aplicación, en los que se recogen medidas que repercuten directamente en la protección de riesgos psicosociales. Por ejemplo, *el CC Diario El Correo, SAU* (Capítulo X), al exigir, conforme a la previsión legal, que el diagnóstico incluya el impacto del género en las condiciones de trabajo y se adopten medidas especialmente respecto a la clasificación, el tiempo de trabajo, las retribuciones o la conciliación de la vida laboral y familiar, todos ellos muy importantes factores de riesgo-protección psicosocial, según se ordenen.

3.2. El lento camino hacia el tratamiento convencional específico o diferenciado de los factores de riesgo psicosocial

3.2.1. Creciente inclusión nominal de los factores de riesgo psicosocial laboral en los convenios

Otra cosa es, claro está, la persistente debilidad de las referencias expresas a los factores y riesgos psicosociales como “bloque específico”, siendo muy escasos los “mapas convencionales específicos de factores de riesgo-protección” psicosocial y las nominaciones de los riesgos de este tipo más incidentes en cada sector y/o empresa. Siguen siendo mayoría los convenios colectivos que silencian el término (ninguno se para a su definición, como sí se hace respecto del que tiene una mayor presencia, el acoso, si bien ayudados, lógicamente, porque hay diversas definiciones legales, al menos del acoso discriminatorio, no del moral) de factores de riesgo psicosocial (ej. *art. 41 Convenio Colectivo Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y despachos en general de Almería extendido a este mismo sector de Sevilla²³*), sin más referencia que la prevención del acoso. Pero, incluso aquí, domina un enfoque reactivo o disciplinario (Art. 49. Prevención del acoso sexual y el acoso moral en el trabajo en relación con su art. 36).

Con gran frecuencia hallamos, igualmente, unidades convencionales de una misma empresa, pero de centros de trabajo diferentes a lo largo del territorio español, que muestran sensibilidades bien diferentes hacia los factores de riesgo psicosocial. Así, por ejemplo, la gran mayoría de los convenios colectivos de Cruz Roja Española (Zaragoza, Guadalajara, Sevilla, Toledo, etc.) orillan toda referencia a esta tipología de factores de riesgo, si bien en algún caso sí se hacen eco de ellos y de la importancia del enfoque de salud psicosocial de las personas trabajadoras. Sería el caso, del *CC de Cruz Roja Española de la Comunidad de Madrid*. En su Anexo 1 se prevé priorizar las solicitudes para cubrir vacantes de larga duración (mayores de 6 meses), para las personas de la plantilla que fundamenten sus peticiones en “*motivos de riesgos psicosociales*”. De este modo, la empresa se abre a la participación individualizada en esta gestión psicosocial.

En otras ocasiones, hallamos concienciaciones sobre los riesgos emergentes muy diferentes. Así, el art. 50 del CC de Cruz Roja Española Guadalajara, para la vigilancia de la salud laboral, ordena que se preste especial atención a las personas trabajadoras “que desarrollen su actividad ante pantallas de ordenador, ante el riesgo de...problemas visuales y posturales”. Esto es, se pone el acento en los factores de riesgo ergonómico, pero se silencian los psicosociales. Otras empresas sí ponen énfasis en la dimensión psicosocial para la gestión preventiva de estos empleos.

Así sucede, por ejemplo, en el CC de la empresa G y J España Ediciones, S.L (perteneciente al Grupo Bertelsmann). Su art. 55 tras reconocer expresamente que “*el trabajo*

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

de las terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que **pueden derivar en situaciones de estrés** y otras enfermedades laborales”, prevé que, en tal caso:

“deberán tener la posibilidad de **un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones**, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores” (en la misma dirección, de forma más detallada, incluso, de interés el art. 64 y DF 4ª del CC estatal de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024).

Sin perjuicio de esta persistente deficitaria realidad de tratamiento convencional específico, no se puede soslayar el creciente grupo de convenios colectivos que sí incluyen, nominalmente, la referencia a la obligación de incluir en la evaluación de riesgos laborales los psicosociales y de organización (ej. art. 58.2 del *II CC estatal de centros y servicios veterinarios, que incluye también la perspectiva de género en la evaluación de riesgos*²⁴; *V CC del Grupo Zena, SL*). En más de una ocasión, el convenio asume una visión condicionada de esta integración de este tipo de factores en el deber de evaluar los riesgos, exigiendo que concurren “indicios razonables” de su presencia, identificándose como tales la existencia de **petición expresa a tal fin (provenza de la representación especializada preventiva o del servicio preventivo), con lo que más pareciera un tratamiento reactivo o de prevención secundaria** (ej. art. 52 CC de la *industria siderometalúrgica de Almería*; art. 41 CC para las *industrias de hostelería y turismo de la provincia de Huesca*; CC para; art. 43 para el CC del sector de *Detallistas y Autoservicio de Alimentación, Zaragoza*).

Asimismo, detectamos un grupo significativo de convenios colectivos que, cuando establecen condiciones de calidad para la organización preventiva de la empresa, sobre todo si se trata de la opción por el Servicio de Prevención Propio (SPP), la menos seguida, como se sabe, mencionar de forma expresa que concorra la especialidad psicopsicológica. Sería el caso, por ej., del CC de la empresa *Nordex Energy Spain, SAU* (centros de Navarra y Castellón (artículo 60), o II CC de la *Compañía Española de Petróleos, SA (CEPSA)*, para sus refinerías de San Roque -Cádiz-, La Rábida -Huelva- y Santa Cruz de Tenerife (Apartado IX, subapartado 6, BOE 6/10/2020). Pero no está, en cambio, el II CC Grupo Parcial *CEPSA 2023-2025* (BOE 28 de febrero del 2024)

Precisamente, el citado II CC de *CEPSA* para sus refinerías de Cádiz, Huelva y Tenerife nos muestra otra aproximación tácita o indirecta a la gestión psicosocial, al relacionar el fenómeno, sin duda muy complejo, del absentismo con la salud. Subyace, así, la convicción de que en su base hay importantes factores psicosociales, como puede ser el agotamiento y la fatiga, o falta de conciliación de la vida laboral y familiar. Precisamente, para paliar este problema se compromete a adoptar medidas racionales que la legislación y las ciencias médicas y psicosociales faciliten.

3.2.2. La tendencia a incluir la nominación de los factores de riesgo psicosocial en una referencia más amplia al conjunto de riesgos nuevos y emergentes

En esta tendencia convencional domina la formulación de un cuadro genérico y global de factores de riesgo a incluir en la evaluación, nominando también los ergonómicos, físicos y biológicos, pero sin más precisión o delimitación concreta de cuáles son los factores más incidentes en ese sector o empresa. Por ejemplo, el art. 37 del CC provincial de Sevilla para las actividades de *almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (2022-2025)*²⁵:

“Para llevar a cabo esta evaluación, se debe elaborar el proyecto de recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo, **incluyendo de forma expresa, en caso de existir, los físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos, para proceder a su posterior evaluación.**”

En ocasiones se añaden compromisos respecto al método de evaluación de estos factores de riesgo psicosocial. Las prácticas al respecto son muy diversas. A veces se

Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales

exige que sea pactado o consensuado con la representación laboral, yendo más allá de la mera consulta.

Así, convenios como el de la empresa *Lyntia Networks, SAU*. (centros de trabajo de Madrid y A. Coruña), o sectoriales como el de la limpieza de edificios y locales de Jaén, precisan que el método de evaluación debe ser consensuado en el comité de seguridad y salud, o con quienes ejercen como personas delegadas de prevención en su lugar, favoreciendo la participación, sin poner el riesgo la fiabilidad científica del método (también *CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Express, SA*). Con todo, la opción más seguida es remitir al método del INSST (ej. art. 76.2 CC del Grupo ASV Servicios Funerarios). En ocasiones también se hace referencia a la necesidad de esa colaboración empresa-representación laboral para dar un cumplimiento efectivo a las medidas preventivas derivadas de esa evaluación psicosocial (ej. DA 4ª del CC del grupo VIPS).

3.3. Referencia solo nominativa versus delimitación concreta de los factores y riesgos psicosociales

3.3.1. La gradual emergencia de “mapas convencionales” de factores psicosociales de su sector o empresa

No obstante, de la amplia muestra convencional, es también posible hallar otra tendencia que, a nuestro juicio, resulta más reseñable, ameritando una valoración positiva. Nos referimos a todos los convenios colectivos que no se limitan, como el bloque arriba reseñado, a nomina o etiquetar la evaluación con los factores de riesgo psicosocial, sino que, además, ofrecen una delimitación o concreción de los que consideran más relevantes o incisivos. En este sentido, se ordena:

“A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, se establece como factor de riesgo que habrá de contemplarse en dichas evaluaciones los factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencia de la tarea de tipo físico o mental, así como el conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión” (art. 70 del III CC de la empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, S.A. -Sevilla-²⁶; en la misma línea, casi con identidad de textos reseñable también el art. 61 del III CC del sector del Contact Center; art. 34 del CC de R. Cable y Telecable, entre otros).

Si bien no siempre sucede, con alguna frecuencia encontramos que, los convenios colectivos que mayor especificidad otorgan al tratamiento de los factores de riesgo psicosocial en el sector o empresa, según el ámbito de su unidad negociadora, también se ocupan de incluirlos de manera específica en la vigilancia de la salud ex art. 22 LPRL. Es el caso del art. 75 del citado III CC de la empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, S.A. (en sentido análogo el art. 113.5 del VI CC marco del Grupo Endesa 2024-2029)

“La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador, incluidos especialmente los riesgos psicosociales.”

Aumentan, pues, las referencias a aspectos específicos tan relevantes como la “fatiga” que, en ocasiones, se configura incluso como una condición o límite al diseño del sistema de trabajo basado en el rendimiento económico. Es el caso, por ejemplo, del art. 36 del CC estatal del sector de la limpieza de edificios y locales (seguido en numerosos convenios provinciales más recientes, como el de Teruel, 2022-2024).

En este convenio, el cuidado de un enfoque psicosocial para prevenir la fatiga de las personas trabajadoras se incluye a la hora de regular la clasificación profesional y, concretamente, en el modo de organizar el trabajo por parte de los cuadros intermedios (grupo III). Así, junto al imperativo económico de la eficiencia del rendimiento normal de la actividad de limpieza, se añade “evitando la fatiga de los productores”, por lo que la razón social de la organización del trabajo parece equipararse a la razón económica de ella, un enfoque que, sin concreción específica, aparece cada vez más en los convenios colectivos. Para su mejor comprensión traigamos el texto literal:

“Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores”.

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

Ilustra de este modo la referida transversalidad del enfoque psicosocial y debería ser una regla normalizada en todos los convenios colectivos a la hora de organizar la clasificación profesional y establecer medidas de rendimiento, aunque, de momento, sea rara avis. Cabe citar también otros como el *CC de Air Nostrum* o el de *Vueling Airlines, SA, pero solo para sus tripulantes pilotos* (la persona comandante tiene la facultad de suspender o aplazar la continuación de un vuelo si detecta fatiga en él o en otras personas de la tripulación esenciales para un viaje seguro, fijando un periodo adecuado de descanso para la recuperación). Aquí la prevención primaria se diluye.

En efecto, en estos casos no se trata tanto de una previsión preventiva primaria, porque el riesgo ya ha emergido, por lo que más bien constituye una regla de prevención secundaria o de protección, a fin de evitar daños (no el factor de riesgo, actualizado). Además, en estos convenios la atención a la prevención de riesgos laborales es bastante parca, sorprendentemente. En todo caso, queda claro que la gran mayoría de los convenios colectivos prescinde por completo de este enfoque (ej. capítulos V y VI del *CC general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado*). Volveremos en breve sobre la fatiga en su dimensión más contemporánea: la fatiga informática.

3.3.2. De la disciplina a la prevención: prácticas de adopción convencional de un enfoque psicosocial en la gestión del acoso en el trabajo

Finalmente, conviene poner de relieve la existencia de un grupo de convenios colectivos que, a la hora de regular los protocolos de gestión del acoso en el trabajo, en sus diferentes modalidades de realización, expresan un enfoque de gestión psicosocial, exigiendo una evaluación específica de los factores de riesgo psicosocial.

Con ello, se asume el modelo propio del citado Convenio n. 190 de la OIT y se complementa la dominante perspectiva disciplinaria (ej. prorrogado *IV CC del Grupo de Empresas Movistar+ -DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL-*; at. 60 CC V del grupo de empresas *Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU*). A nuestro juicio, más confusa resulta la práctica convencional que limita la obligación de hacer esa evaluación de los factores psicosociales en el contexto del acoso en el trabajo, una vez finalizados los procedimientos de gestión de las denuncias correspondientes (ej. *art. 39.8 CC de industrias de conservas y salazones de pescados de la provincia de Huelva*)

4. Otro desafío convencional: de la capacitación individual (promoción y asistencia) a la gestión de los factores organizacionales (prevención)

Como vemos, en muchos de estos convenios seleccionados de la amplia muestra, tanto estatal como autonómica y provincial, existente, se pone el acento en la dimensión organizacional de la gestión psicosocial. Sin embargo, son hoy muchas las empresas, y también, en menor medida sus convenios, que optan por mantener o introducir un enfoque de gestión más individualizado.

Dos tendencias parecen incidir en este enfoque más individualizado o personalizado de la gestión de factores y riesgos psicosociales, en detrimento del primado de la organizacional. A saber:

· De un lado, el desarrollo de un enfoque típico de promoción de la salud psicosocial, de modo que el acento tiende a ponerse en la capacitación de las personas empleadas para gestionar los problemas de ansiedad o estrés, así como para el fomento de hábitos saludables, que ayuden a su manejo. De ahí que tengan cada vez más predicamento los programas de asistencia psicosocial a las personas empleadas, bien asumidas por las empresas unilateralmente en el marco del paradigma de la “empresa saludable”, la opción más seguida (ej. Heineken, Mahou) bien incluso previstos en convenio, no usual (ej. servicio de atención psicosocial *CC Bridgestone Hispania Manufacturing*).

· De otro lado, asumiendo que los problemas de salud psicosocial aparecen cuando las demandas del trabajo desbordan las necesidades, las expectativas o las capacida-

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

des de la persona trabajador, el foco se pone no tanto en reducir esas sobredemandas o las sobrecargas, sino en mejorar las capacidades de gestión de esos desequilibrios por parte de las personas empleadas.

En este sentido, una muestra ilustrativa de este modelo de gestión individualizada del estrés lo hallamos en el art. 92.3, letra e) del *III Convenio Colectivo del Grupo RTVE (CRTVE)*. En él, dentro del plan global formativo en PRL, se incluirían los “programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés”. Y ello a fin de “ayudar” a las personas participantes, siempre que así “lo soliciten”, a “enfrentar con mayor efectividad su estrés, dentro y fuera del ámbito laboral”. Todo ello para hacer compatible “altos niveles de productividad” con un no menos elevado grado de “entusiasmo” en la actividad, reduciendo el “nivel de absentismo”. La empresa asume el coste de estos programas de capacitación para la gestión individual del estrés, laboral o extralaboral, si bien con un límite económico (límite máximo de 175 € por mes durante 6). El Comité Gneeral de Seguridad y Salud Laboral (CGSSL) será informado previamente de estas medidas propuestas por la dirección del Grupo RTVE para solucionar los problemas laborales así surgidos.

Como puede comprobarse, una vez más se apuesta por la autoprotección de la persona trabajadora mediante la demanda de ayuda, por lo que el impacto de los factores organizativos quedaría en un segundo plano y se ensombrece convencionalmente una parte crucial para que esa política de gestión del estrés sea adecuada, eficaz. En otros casos sí hallamos esa indicación de ordenar la organización del trabajo también conforme a pautas de adecuación de condiciones de trabajo. En este sentido, muy interesante era el art. 16 del *CC de Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA* que, sobre la base de una equiparación entre los objetivos de una organización del desempeño profesional productivo y los propios de una gestión basada en el bienestar integral de las personas empleadas (en la misma línea el CC de la empresa Teatro de la Maestranza), promovía una “política de gestión del estrés laboral en el seno del grupo empresarial” que combinaba capacitación individual y adecuación de condiciones laborales

Esta unidad negocial ha desaparecido, el modelo y la política se mantiene en el vigente *CC del Grupo Allianz 2022-2026*, en el marco del modelo de empresa saludable (art. 31 B). Para dar cumplimiento a esta “Política de Empresa Saludable”²⁷, que hoy ganan un notable auge en las empresas de mayores dimensiones de nuestro país en línea con lo que sucede en otros países de la UE y que algunos convenios colectivos reflejan de forma expresa (ej. CC de la empresa Acerinox Europa SAU²⁸, Cádiz):

*“...se continuarán planificando acciones que permitan ofrecer **una protección de la salud mental de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal**”*

El CC no regula directamente estas políticas, remitiéndose a “protocolos específicos del Grupo”, más en el marco de la política de igualdad (art. 32, in fine) que de prevención de riesgos. Justamente, en el estricto marco de las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo, destacable es el enfoque seguido por el *Acuerdo Marco del Grupo Endesa* (tanto en el V como en el -hoy vigente- VI). Cuando aborda los principios generales en materia de prevención de riesgos laborales, y a fin de dotarlos de compromisos más operativos y eficaces, prevé elaborar un «Protocolo de riesgos psicosociales», con las siguientes pautas centrales:

a) adoptará un prevalente **enfoque proactivo**, es decir, se debe activar por la detección de indicadores o factores de riesgos, no reactivamente, por denuncias o quejas en la materia. *Comentario:* De este modo, se superaría los enfoques reactivo-disciplinarios tan al uso en este ámbito, como se ha recordado

b) incorporará **medidas concretas de detección precoz** mediante el tratamiento de los citados indicadores o factores precursores de riesgos, evitando una aproximación genérica. *Comentario:* En consecuencia, se apuesta por una prevención primaria, de modo que se vaya a los factores organizaciones, no solo a los interpersonales

Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales

c) desarrollará **medidas para corregir los factores de riesgo detectados**, de modo que no se quede solo en la evaluación, sino que avance hacia la intervención. *Comentario:* Bien sabido es que, con gran frecuencia, la inclusión de factores de riesgo psicosocial en la técnica de la evaluación de riesgos

En suma, sin duda, un interesante modelo a seguir o emular en otras unidades convencionales, sean sectoriales sean de empresas. Avanzando, eso sí, no solo en la identificación de mapas de factores de riesgo propios del sector o la empresa, sino también en la nominación del catálogo de riesgos psicosociales, aún conscientes de su carácter abierto. Pero debe recordarse la referida función simbólica, pedagógica o educativa crucial del convenio colectivo (y ahora también del Plan de Igualdad), por tratarse de la norma más próxima a la vida diaria de las personas trabajadoras.

5.

Emergente “nueva” dimensión digital de los riesgos psicosociales emergidos: de la fatiga informática al ciberacoso en los entornos de trabajo

Dejando de lado ahora otras manifestaciones del emerger en las autorregulaciones colectivas del enfoque psicosocial de prevención de riesgos en los entornos de trabajo (ej. el tratamiento de las adicciones en el trabajo, tanto con sustancia -ej. *art. 52 del CC de Cruz Roja Española de Guadalajara*²⁹; *II CC Grupo Parcial de CEPSA, en la vigilancia de la salud-*, prevalente, como sin sustancia o conductuales, todavía en ciernes, como las ludopatías o adicciones tecnológicas), objeto de tratamiento en otros Estudios del LARP-SICO³⁰, conviene terminar este Estudio-Ficha Científico-Técnica Preventiva (FCT-P) haciendo una incursión, somera, por la creciente presencia de los factores de riesgo psicosocial asociados a la digitalización y a sus emergentes facetas en la negociación colectiva más reciente. Además de las limitaciones de espacio para esta primera ficha (vendrán más al respecto para analizar el seguimiento o tratamiento convencional de los factores y riesgos psicosociales), la más reducida exposición muestral convencional se debe igualmente a que parte de estos aspectos ya han sido tratados, siquiera también sucintamente, en otras Fichas del LARPSICO. Por lo que a ellas remitimos, como en lo relativo a la **desconexión digital** y a la **fatiga informática**³¹, o al **ciberacoso en los entornos de trabajo**³².

Sin duda, son dimensiones estas que están hoy en el centro de las negociaciones entre los interlocutores sociales y el Gobierno, a través de las correspondientes Mesas de Diálogo Social, sobre la reforma de la LPRL para incorporar, de una forma más significativa, estas crecientes facetas de los factores y riesgos psicosociales, una suerte de dimensiones emergentes en los entornos digitales de riesgos psicosociales ya emergidos y difundidos en los entornos de trabajo. En efecto, no se trata propiamente, como a veces se lee, de “nuevos riesgos y emergentes” de carácter digital. A nuestro juicio, trata más bien de la especificidad propia de una dimensión nueva de un riesgo ya conocido, aun no con la normalización, generalización y efectividad que precisan. Por eso se pide a los convenios un esfuerzo mayor, cuantitativo y cualitativo, para integrarlos en el sistema y en las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo, más allá, desde luego, de la mera política de promoción de la salud.

Por lo tanto, cuestiones de gran relevancia como la fatiga informática, la violencia digital o el ciberacoso, así como la desconexión digital, o el estrés derivado del uso intensivo de la IA, o la prevención de factores de riesgo específicos del teletrabajo, como el aislamiento social (ej. *CC General de Química*) tienen una lenta, pero creciente, presencia convencional. De interés resulta, para la creciente emergencia de los protocolos de gestión de la desconexión digital con referencia a la prevención de la fatiga informática, el *art. 85 del CC de CTC Externalización, SLU* (hoy llamada CTC Ingeniería Dedicada, SA, integrada en el Grupo CTC). Conviene, no obstante poner de relieve algunas deficiencias, que convendría corregir en futuras revisiones del convenio. De un lado, no se contempla una específica dimensión de salud psicosocial de esta cuestión, sino que se hace una remisión genérica al derecho al descanso y a la conciliación de la vida laboral y familiar. De otro, la desconexión digital se configura como un derecho para la persona trabajadora y, por tanto, renunciable, no como una obligación para la empresa, aunque esta se obligue a fomentar una cultura de desconexión digital y laboral.

**Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales**

En términos análogos acogen sus formulaciones la mayoría de los convenios colectivos que acogen esta regulación, proponiendo usos razonables de las herramientas tecnológicas que, ahora también en clave de salud, eviten el riesgo de fatiga informática (ej. art. 46 del CC del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, en línea con lo que prevé el CC estatal de este sector). Precisamente, más atento a esta faceta de prevención psicosocial se muestra el art. 15 del CC estatal para las cajas y entidades financieras de ahorro. Expresamente configura la desconexión digital como un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o el estrés.

Otros convenios colectivos se adentran en la adopción de medidas para una acción efectiva a favor de promover la operatividad de este derecho, de modo que la política interna no sea solo un papel más, sino que se proyecte en la vida cotidiana de las personas trabajadoras. Es el caso, entre otros, del *Anexo 2 del CC de la empresa Teleinformática y Comunicaciones, SAU*, que pone el acento en incidir en garantizar una formación adecuada para el trabajo en los entornos digitales, en especial para las personas teletrabajadoras, entre otras materias, en aspectos psicosociales, no solo ergonómicos. Una formación imprescindible para la debida adaptación eficaz entre el entorno laboral y la persona trabajadora. Ciertamente, el convenio no avanza en concretar las pautas precisas a tal fin, pero, a diferencia de lo comentado en otros convenios, sí incluye referencias concretas, o más precisas, a la forma de prevenir la fatiga, como la adopción de posturas diferenciadas, así como descansos adecuados, para evitar el estrés derivado de problemas posturales y excesivas horas de exposición a las pantallas. Conviene advertir que esa fatiga informática no lo es solo en el plano psicosocial, sino también visual.

En definitiva, las normas convencionales comienzan a precisar algo más la previsión legal en torno a la obligación de todas las empresas, no solo de las de mayores dimensiones y del sector tecnológico, de establecer, previa consulta colectiva (no mera audiencia), que la política interna de usos razonables de los equipos tecnológicos tenga una dimensión preventiva psicosocial. A tal fin se deben establecer condiciones de trabajo digitalizado adecuadas, acciones formativas y campañas de sensibilización sobre tales usos tecnológicos, con el objetivo no solo de garantizar una efectiva cultura de desconexión digital, terminada la jornada de trabajo y fuera del centro de la empresa, sino también de prevenir la fatiga informática, dentro de la jornada de trabajo. Sin duda, este tipo de compromisos adquieren especial sentido en entornos que implican una continua conexión a las aplicaciones informáticas, como en el caso del trabajo en las plataformas digitales.

De ahí el reto de adecuación no solo laboral, sino de prevención de riesgos laborales, de convenios como el ya firmado por la empresa que gestiona la plataforma JUST EAT (2021). Si bien fue pionera en España en firmar un convenio colectivo de empresa de ámbito nacional para este sector (del reparto a domicilio), con la Directiva comunitaria referida más arriba, así como con la decisión de otras plataformas de asumir definitivamente la laboralización (ej. *Glovo*), será necesario establecer un convenio colectivo más general, probablemente sectorial. En este tipo de convenios deberán tener especial cabida todas las dimensiones digitales de los riesgos laborales psicosociales, como requiere el art. 12 de la citada Directiva (fatiga informática, tecnoadicciones, violencia digital, ciberacoso en el trabajo, etc.). Veremos cómo se produce esa necesaria dinámica evolutiva y estaremos atentas a ello en nuestros estudios y actividades de divulgación, para mejor conocimiento de la ciudadanía y del mundo del trabajo, ayudando a facilitar su implementación en los sistemas y políticas de prevención de riesgos laborales a la altura de la actual era digital, pero también de necesaria sostenibilidad integral del trabajo y de la economía.

Los factores de riesgo psicosocial en la negociación colectiva: diversidad de autorregulaciones y nuevas prácticas convencionales

6.

Conclusiones: un decálogo de recomendaciones para la autonomía convencional

Los RNE de carácter psicosocial van formando parte de las negociaciones laborales de los sujetos colectivos y su presencia va al alza en los diferentes convenios colectivos, de sector y de empresa. Con todo, distan de generalizarse. Por lo tanto, no solo debería ampliarse notablemente su presencia sino mejorar las técnicas de autorregulación. En esa dirección, como principales recomendaciones destacamos el siguiente decálogo:

1. Asumir el **carácter transversal de los factores psicosociales**, presentes en la práctica total de las condiciones de trabajo, como factor de riesgo o factor de protección, según su regulación convencional.
2. **Generalizar en todas las unidades convencionales las referencias a los factores de riesgo psicosocial**, no solo nominativas, sino específicas, a modo de auténticos “mapas convencionales de factores y riesgos psicosociales”.
3. **Integrar la dimensión disciplinaria**, que acompaña a algunos riesgos psicosociales, como la violencia y el acoso, así como de política de igualdad, **con una mayor atención preventiva**. Debería enfatizarse la corrección de los factores asociados al riesgo de acoso que esperar a que esté consumado y sea denunciado por las personas trabajadoras víctimas.
4. Establecer **medidas de detección precoz y alerta de trastornos emocionales**, mediante la potenciación de la vigilancia de la salud. No hay que esperar a la denuncia de estrés o agotamiento psíquico para su prevención.
5. Los **convenios deberían adoptar enfoques más organizacionales y colectivo que individual** para gestionar el estrés y el burnout.
6. La prevención de riesgos psicosociales se inserta en el paradigma de empresa saludable, pero **no deberían situarse esas acciones en las políticas de promoción de la salud** (facilitar hábitos saludables de vida, capacitación individual para gestionar las emociones, etc.), pese a ser relevantes, **sino sobre todo en las políticas de seguridad y salud laboral**.
7. **Inclusión expresa**, en los protocolos, de las diversas formas de la **violencia digital y el ciberacoso** en los entornos de trabajo, identificando conductas y medidas de prevención de carácter específico.
8. Primar la dimensión de salud psicosocial del derecho a la desconexión digital y establecer protocolos de gestión de la fatiga informática en los entornos de trabajo.
9. Convendría dar entrada, en línea con lo preconizado por la Estrategia Nacional sobre Salud Mental y su Plan de Acción vigente, a los **protocolos de gestión del riesgo de suicidio en los entornos de trabajo**.
10. Asumir un **enfoque preventivo de las adicciones**, con sustancia y sin sustancia.

Los factores
de riesgo
psicosocial en
la negociación
colectiva:
diversidad de
autorregulaciones
y nuevas prácticas
convencionales

Bibliografía para saber más

AAVV. (Dir.: San Martín Mazzuconi, C) (2014). *Guía-Estudio la Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales UGT.

<https://observatorioriesgospsicosociales.com/wp-content/uploads/2014/07/Prevencion-de-Riesgos-en-la-Negociacion-Colectiva.pdf>

Arrieta Idiákez, F. J. (2021). "Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales". *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 44. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>

https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/22326/19977

AAVV. (Miñarro Yanini, M. -Molina Navarrete, C.) (2024). *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo. Informes y Estudios de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social* <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WIYE1137>

Martínez-Mejía, E. (2023). "Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales".. En *Cienc. ergo-sum vol.30 no.2 Toluca*. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

Stavroula Leka, Aditya Jain, Tom Cox, Evelyn Kortum (2011). "El desarrollo del marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales: PRIMA-EF". En *Revista de Salud Ocupacional*, Volumen 53, Número 2, pp. 137-143, <https://doi.org/10.1539/joh.O10010>

Steven L. Sauter, Joseph J. Hurrell Jr., Lawrence R. Murphy y Lennart Levi. (1998). "Capítulo 34. Factores psicosociales y de organización", *Enciclopedia de Salud Laboral de la OIT*, vol. II

<https://www.insst.es/tomo-ii>

Westlander, G.. "Capítulo 35. Factores psicosociales y gestión organizativa". *Enciclopedia de Salud Laboral de la OIT*, Vol. II.

<https://www.insst.es/tomo-ii>