

La gestión de riesgos psicosociales en general y con perspectiva de género en particular en la negociación colectiva andaluza

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA



¿CUÁL ES LA EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La gestión frente a los factores y riesgos de índole psicosocial asociados al trabajo está presente, y cada vez más, en la negociación colectiva española y, específica andaluza, a través de varios procesos e instrumentos de autorregulación colectiva. Ahora bien, no podemos afirmar ni que la misma sea generalizada, ni uniforme, sino más bien dispar, tanto en:

- los convenios colectivos, donde crece de una forma lenta, como en otros instrumentos
- los “Planes de igualdad”, donde también tienen presencia cuestiones de gestión psicosocial de las relaciones de trabajo, y
- los Protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo, el tercer gran instrumento de autorregulación en el que podremos hallar aspectos propios de la gestión psicosocial en el trabajo, con una especial dimensión de género (violencia laboral de género)



¿QUÉ PRESENCIA TIENEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ANDALUCES?

De la muestra analizada de los convenios colectivos andaluces cuya vigencia se encuentra comprendida en el trienio 2018-2020, un 21% de los convenios colectivos sectoriales y un 59% de los convenios colectivos de empresa contienen en su articulado alguna previsión sobre factores y riesgos psicosociales.

Sin perjuicio de algunas diferencias destacables entre unas provincias y otras, más allá de lo puramente cuantitativo, podemos resaltar que:

- No existe gran diferencia por el factor territorial provincial.
- Sigue siendo predominante el tradicional enfoque disciplinario, por lo que la
- “ley de la inercia” parece pesar más que la tendencia connatural de la negociación colectiva a la innovación y a la adaptación a las nuevas realidades socioeconómicas y laborales.
- La apertura a una lógica proactiva se produce de una forma muy lenta, obedeciendo más bien a compromisos de futuro sobre la base del carácter – eternamente- emergente de estos factores y riesgos psicosociales.
- Nos hallamos ante un gran vacío u “orfandad” en la negociación colectiva andaluza acerca del tratamiento de los factores y riesgos psicosociales desde una perspectiva de género.

¿CÓMO SE ABORDA EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ANDALUCES?

A pesar de que sigue imperando el apego a la tradición frente a una apertura innovadoras, sí se evidencia una cierta visión expansiva –aunque insuficiente- atendiendo a un enfoque proactivo de los factores psicosociales como fuentes de riesgo para la seguridad y salud en las personas trabajadoras, siendo cada vez más “ricas de contenido” las cláusulas de los convenios colectivos que contemplan un enfoque superior del disciplinario puro.



CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE CONTIENEN ALGUNA PREVISIÓN SOBRE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Cabría realizar la siguiente ordenación de prácticas convencionales en la materia. A saber:

1. Convenios colectivos que valoran una gestión por la empresa de los riesgos psicosociales en sentido integral, más allá del acoso en el trabajo.
2. Convenios colectivos en los que se atiende de forma fragmentada e inespecífica sea a los riesgos psicosociales –sobre todo acoso- sea a los factores de riesgo psicosocial
3. Convenios que incorporan compromisos de gestión preventiva, por lo general respecto del acoso, pero no suelen regularlo directamente en el convenio, sino que reenvía a un canal organizativo y/o procedimental posterior.
 - a. Remiten a una regulación posterior y a un ámbito de planificación consensual y participada institucionalmente (Comisiones paritarias; Comisiones de Igualdad o Comisiones mixtas de igualdad; Comisiones sobre políticas sociales; y Órganos de representación legal de los trabajadores)
 - b. Remiten al Código de Conducta Europeo sobre las medidas para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviem-

- bre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- c. Contienen una referencia expresa a los riesgos psicosociales en el Plan de Igualdad.



¿CUÁL ES EL ENFOQUE DE GESTIÓN PSICOSOCIAL DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE CONTIENEN LOS PLANES DE IGUALDAD?

La opción mayoritaria sigue siendo la salud reproductiva de la mujer (embarazo, maternidad, puerperio, lactancia natural) sin imbricar la diferencia sexual (reparto sexista del trabajo de cuidar) en una política de salud laboral con equidad de género.

Las escasas referencias a la salud psicosocial con enfoque de género que contienen los planes de igualdad suelen limitarse a declaraciones genéricas de intenciones, a objetivos generales, o a compromisos de promoción de unas condiciones de trabajo respetuosas con un entorno laboral de calidad.

En algunas ocasiones, las menos, sí encontramos un compromiso explícito de una política de gestión adecuada de todas las diferencias en materia de salud en el trabajo derivadas del sexo-género, pero se ejemplifica de una forma parcial y fragmentada, tomando las partes por el todo, con lo que tiende a reducirse sea a la salud reproductiva (maternidad) sea a la salud frente a la violencia de género en el trabajo (dimensión psicosocial de la equidad de género en protección de la salud).



BUENA PRÁCTICA CONVENCIONAL: CONVENIO COLECTIVO DEL TEATRO DE LA MAESTRANZA Y SALAS DEL ARENAL, SA (BOP SEVILLA DE 26 DE JUNIO DE 2019)

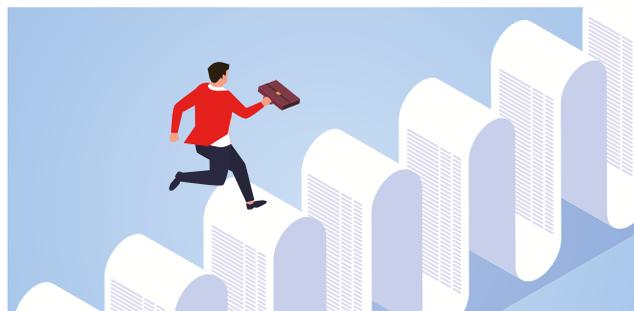
El artículo 72 es inequívoco:

“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”

Este modelo de regulación convencional presenta una triple virtualidad en la gestión empresarial de los factores y riesgos psicosociales que lo hacen una **buena práctica**:

- reafirma la obligatoriedad de incluir en la evaluación de riesgos laborales los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

- vincula la evaluación de riesgos psicosociales a factores organizativos, no solo ambientales, personales y relacionales
- trata de concretar de una forma no exhaustiva (“tales como...”) los factores de riesgo psicosocial a evaluar.



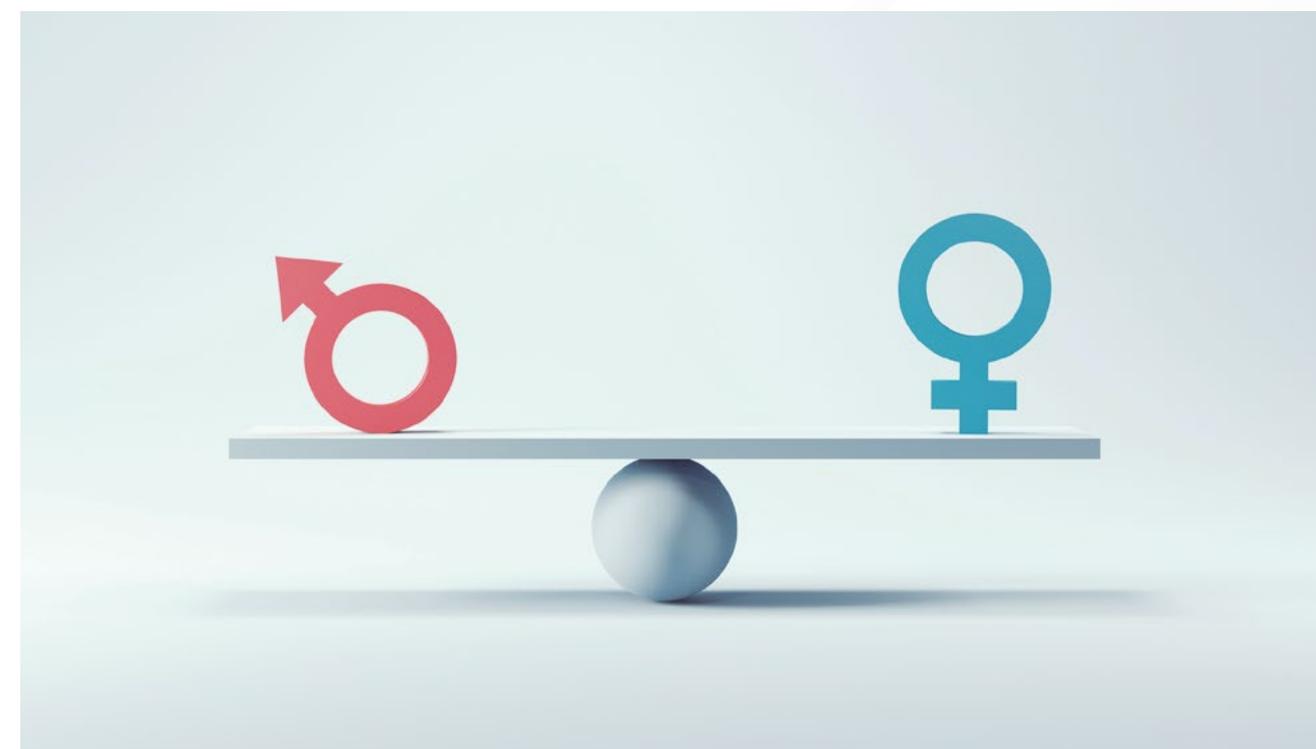
El artículo 73 garantiza una visión integral de la salud:

“Los planteamientos de estas acciones y medidas preventivas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la **calidad de vida y medio ambiente laboral**, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los trabajadores en el centro de trabajo”

El artículo 77 incluye los riesgos psicosociales de manera expresa en la vigilancia de la salud.

“La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos... con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, **incluidos especialmente los riesgos psicosociales**”.

No incluye el convenio de la empresa Teatro de la Maestranza, en cambio, al menos de forma expresa y especificada, un enfoque de género en la evaluación de factores y riesgos laborales en general, ni psicosociales en particular. Sí apuesta claramente por **un enfoque de prevención integral de la “violencia laboral de género”** (acoso sexual y sexista), como evidencian sus artículos 11, 12 y 13.





Junta de Andalucía

**Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo**

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES