

¿QUÉ ELEMENTOS DEBE TENER UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN?

No existe un modelo común de protocolo pero algunos componentes a tener en cuenta en su realización son:

- **“Política” de Empresa:** declaración de los principios que tiene la organización sobre los riesgos psicosociales así como de toda conducta atentatoria contra la dignidad de los trabajadores.
Ejemplo: La empresa se compromete a tomar las medidas oportunas para hacer del ambiente de trabajo un lugar saludable...
- **Ámbito objetivo:** declaración por parte de la organización sobre el alcance de la política y el objetivo que se pretende alcanzar con el protocolo.
- **Definiciones:** definiciones de lo que se considera en la organización una conducta abusiva y/o cualquier manifestación causante de un riesgo psicosocial.
Ejemplo: se considerara “acoso” cualquier forma de violencia psicológica...
- **Alcance:** exposición de partes implicadas en el protocolo, es decir, alcance del protocolo, definición de denunciante, denunciados, etc.
Ejemplo: en virtud de este protocolo se considerará:
 - *Persona protegida: el personal de la organización.*
 - *Denunciante: toda persona que haya formulado una queja en materia de riesgo psicosocial.*
 - *Denunciado: Toda persona de la cual se haya formulado una queja...*
- **Comisión de seguimiento:** creación de una comisión encargada del recogimiento y seguimiento de las quejas que en materia de riesgos psicosociales se produzcan. En el protocolo es conveniente que quede claro el nombre de las personas que lo componen y modo de contacto.
- **Procedimiento:** descripción de los pasos que se van a seguir en el momento que se produzca una queja. Teniendo en cuenta:

¿Cómo se inicia el procedimiento? Cuando se produzca una conducta calificable de riesgo, el procedimiento se puede iniciar de “oficio” o por medio de denuncia.

- **Investigación de los hechos:** una vez conocidos los hechos, se procederá a realizar una investigación con el fin de esclarecerlo.

- **Plazo de resolución:** establecimiento de un periodo en el que quede resuelto el hecho denunciado.
- **Resultado de la investigación:** informe con conclusiones de la investigación y medidas pertinentes a tomar.
- **Normativa aplicable:** establecimiento de qué normas se pueden aplicar para el desarrollo del protocolo.
- **Garantías de los trabajadores:** exposición de un mínimo de garantía de protección y confidencialidad.

Aplicar una política de prevención sobre Riesgos Psicosociales es posible y **ejemplos** de ello lo podemos encontrar en:

- **III Convenio Colectivo de Telemarketing 2004-2006** en donde el artículo 60 establece la necesidad de la *Evaluación de riesgos*.
- **Protocolo** sobre violencia en el trabajo de la UNED.
- **Protocolo** contra el acoso psicológico y acoso sexual del Ayuntamiento de Alcobendas.
- **Protocolo** de prevención contra el acoso laboral de la Diputación de Alicante.

Favorecer la divulgación de buenas prácticas en la negociación colectiva en salud laboral es una buena manera de promoverla.

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (OPRPS)

UGT-Confederal • Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid • Teléfono: 91 589 09 99
www.ugt.es/slaboral/observ • Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org



NEGOCIACIÓN Y PAUTAS DE ACTUACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES





NEGOCIACIÓN Y PAUTAS DE ACTUACIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES



¿QUÉ ES NEGOCIAR?

Partir de una situación y, mediante una serie de intercambios, llegar a acuerdos favorables para todos.

¿POR QUÉ NEGOCIAR EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

Porque la defensa de la salud de los trabajadores ha de incluir la protección contra las enfermedades de carácter psíquico, como expone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al considerar daños derivados del trabajo "las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo". (Art. 4.3 LPRL).

Asimismo, el artículo 15 LPRL, determina los principios preventivos, incluidos los de naturaleza psicológica como:

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

¿PODEMOS UTILIZAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO INSTRUMENTO DE INTERVENCIÓN?

La Ley abre esta vía al contemplar la posibilidad de que la prevención sea desarrollada, completada y mejorada a través de la Negociación Colectiva.

"Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos"(Art.2.2 LPRL).

Además el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 establece:

- Adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- Adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente y, específicamente, en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.
- Aplicar las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales [...].

El absentismo puede ser un indicador de que algo en la organización está fallando.

Por lo que el mismo Acuerdo establece que los Convenios Colectivos deben:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación.

También contamos con el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral que establece:

La obligación legal del empresario de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, se ha de aplicar igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo que deben ser abordados dentro de la evaluación riesgos laborales, mediante la definición de una política sobre el estrés y sus correspondientes medidas de prevención.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

- Medidas de gestión y comunicación.
- Formación tanto de la dirección como de los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés, su comprensión y sus posibles causas.
- Información y consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

¿QUÉ NECESITAMOS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Como hemos dicho, hay que actuar como cualquier otro riesgo por lo que es necesario:

- Realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Información sobre los riesgos psicosociales.
- Formación.
- Consulta y participación de los trabajadores.
- Establecimiento de protocolos de actuación: