



Participación de los trabajadores como Factor Psicosocial

¿Cómo pueden participar los trabajadores en salud laboral?

Este concepto incluye, tanto la aportación de cada trabajador (**participación individual**: vía email, buzón de sugerencia...), como **la colectiva** por representantes según las normas de cada país. En este segundo tipo, los trabajadores participan mediante una figura de representación técnica y especializada, que actúa bien mancomunadamente, el *Delegado de Prevención*, bien por un órgano paritario jurídicamente establecido, el *Comité de Seguridad y Salud CSS* (tratado en nuestra Ficha 81 en materia psicosocial). En todo caso, tratan sus riesgos generales (Seguridad, Higiene y Ergonomía) y psicosociales (estrés, violencia...). **Para conseguirlo, los estilos de mando deben ser democráticos y transparentes a fin de "facilitar" un proceso de participación donde ambas partes:**

Dialoguen, escuchándose y permitiendo expresar sus respectivas inquietudes de manera "constructiva".
Muestran confianza y respeto mutuo al debatir las cuestiones en "tiempo" y forma.
Analicen los diferentes puntos de vista para adoptar conjuntamente acuerdos.
Compartan información para lograr dicha finalidad de mejorar las condiciones de trabajo.

Elaboración propia. Fuente portal "Participación del trabajador" de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, OSHA-EU

Justificación de su "ineludible" importancia¹

Es "una" de las obligaciones básicas de todo empresario, y un **derecho de los trabajadores y sus representantes**: LPRL arts. 12 y 18 y Cap. V (que regula las dos formas básicas de participación de los trabajadores, delegados de prevención² y CSS); y en RSP arts. 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2. Además, se basa en su **información y consulta** (LPRL: **Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores**). Porque sin conocimiento de sus riesgos, factores, consecuencias y medidas, no pueden participar en una gestión de salud laboral, eficaz y eficiente. Así, el empresario también les debe procurar esta información, así como una **formación** útil (art.19 LPRL) para que su participación sea lo más activa y completa posible, consultándoles en todas las cuestiones que afecten a su salud.

Tal es su valor, que la **OSHA-EU** dedica uno de sus temas a la participación del trabajador: sus ventajas; ejemplos (aunque todos son de riesgos generales); rol de la empresa, de trabajadores, de sus representantes y del CSS... En la misma línea, la **OIT** resaltó en su campaña del 2012 la importancia de una dirección que favorezca la participación de los trabajadores³.

Participación del trabajador en relación con sus riesgos psicosociales

Esta participación es un factor psicosocial, porque **su ausencia o aplicación inadecuada pueden generarle problemas en su salud** (art. 4.7 LPRL). Por ejemplo no consultar al trabajador antes de realizar cambios que afectan a su modo de trabajar. Ejemplos a nivel europeo y nacional:

¹ Más información en la web de UGT de Catalunya www.ugt.cat Tríptico sobre su importancia, formas y aplicación en salud laboral.

² Acceso a la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo resalta en su resumen el papel de los delegados de prevención.

³ OSHA-EU: <http://www.safestart.be/es/topics/worker-participation> y OIT: *Trabajamos juntos para la prevención de riesgos.* - Portal



Con la Financiación de:
DI-0007/2013





- La Encuesta Europea sobre Riesgos Psicosociales (**ESENER**)⁴ al analizar este factor, lo identifica como uno de los impulsores clave en toda prevención laboral. Ejemplos a destacar:
 - Los **directivos encuestados reconocen su éxito** al gestionar riesgos generales y psicosociales (67% alienta al trabajador a participar activamente en las medidas de riesgos psicosociales).
 - **Combinar la participación informal** (directa del trabajador) **y la formal** (representación sindical y por comité de empresa) es señal de una buena gestión de todos estos riesgos.
 - La participación informal fue mayor en los **sectores** de sanidad y trabajo social (gráfico 14).
 - Registró más comités de empresa en Dinamarca (61%) y **España** (58%). Respecto a la **representación sindical** es mayor en Noruega y Suecia (87% y 73% respectivamente).
- El citado portal de la OSHA-EU reconoce varias ventajas prácticas, para que dentro de las decisiones de la empresa participe activamente el trabajador, porque contribuye a buscar unas soluciones más eficaces, y así **mejorar la comunicación y la motivación** de la plantilla.
- Existe relación entre el **riesgo psicosocial del estrés** y la falta de participación en las decisiones que puedan afectar al trabajador, así como por una comunicación ineficaz, o falta de apoyo, tanto de los jefes, como de los compañeros: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html
- Cuanto más participen los trabajadores **en las evaluaciones** de riesgos generales y **psicosociales**, más eficaces serán las medidas, y los cambios resultantes tendrán una mejor aceptación, porque son quienes mejor pueden opinar de los problemas de su propio trabajo (**NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación** INSHT).
- El INSHT también relaciona la falta de participación con el **estrés, la ansiedad y la motivación** (esquema disponible en su enlace **Organizan de la empresa y participación**)

¿Cómo mejorar la participación de los trabajadores?

Depende básicamente de una dirección y mandos que faciliten un buen clima laboral (nuestra Ficha 8 "**Factores psicosociales. Organización del trabajo: Estilos de mando y comunicación**"):

- Analizando si existen medios de comunicación o no (buzones, reuniones...), si son **adecuados y accesibles para todos** los niveles jerárquicos, facilitando los óptimos y eliminando los demás.
- Favoreciendo las **relaciones** entre los distintos departamentos y el **apoyo** dentro de los mismos, evitando que ningún trabajador se sienta temeroso de poder opinar.
- Respetando los principios básicos de **anonimato y confidencialidad**.
- Valorando las **ventajas de la participación** (posibilidad de desarrollar las capacidades de los trabajadores...) frente a sus desventajas: abuso de poder, costes para la empresa por no tener una plantilla motivada y satisfecha con su trabajo (nuestras fichas 57 y 56 respectivamente)...
- Cumpliendo con la **normativa y convenios colectivos**, que deberían incluir pautas más detalladas y adecuadas para promover la participación de su correspondiente plantilla.
- **Mejorando sus condiciones de trabajo**: estabilidad, desarrollo profesional...
- **Fomentando el trabajo en equipo**, en vez del aislamiento o la competitividad.

⁴ ESENER (UE27) resumen en español: https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf/view



Dos ejemplos prácticos de participación laboral:

En junio del 2013, se creó la primera red sindical europea para actuar frente a los riesgos psicosociales. Asistieron 19 delegados sindicales de distintos países, que ofrecieron sus propias experiencias y puntos de vista, para comparar los problemas de salud laboral que generan estos riesgos, que están siendo relegados a un segundo lugar, cuando las estadísticas muestran que realmente estos riesgos requieren una mayor y urgente intervención. El resumen de los diferentes participantes sindicales, se ofrece en el boletín informativo nº 20 del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, disponible en el enlace:

Boletín núm. 20.- Octubre 2013 - UGT

El servicio de medicina preventiva de una fábrica sueca de Volvo, en 1980 relacionó la baja capacidad decisoria de sus trabajadores con mayores síntomas de desmotivación, insatisfacción y estrés. Por tanto, su dirección pactó con los sindicatos, un programa para: facilitar tal capacidad, aumentar el interés en las tareas y acrecentar la conexión de sus unidades de trabajo.

Resultados (tras 2 años): disminución importante del estrés y un aumento de la motivación. Conclusión: esta buena práctica sobre el efecto positivo de la participación laboral, se puede transferir, parcial o completamente, incluso a otros sectores.

(Fuente: "**Participación de los trabajadores**" L. Vogel, Instituto Sindical Europeo).



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

