



Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales



¿De qué estamos hablando?¹

Los cambios en la organización del trabajo y sus consecuencias (nuevas formas flexibles de trabajo, externalización, deslocalización...), pueden suponer para unas personas unas posibilidades de reto profesional, pero para la mayoría todo lo contrario, ya que lo perciben como amenazas que perjudican su salud y seguridad. Por tanto es una **necesidad y una obligación** (arts. 4, 5, 15 y 16 de la LPRL y 40,43, 45 de la CE) de todo empresario prevenir y proteger a sus trabajadores de cualquier riesgo laboral; **priorizando más la calidad de vida del trabajador**, frente a intereses puramente económicos, si los sistemas de calidad y prevención van por el mismo camino debido a sus coincidencias (dirección comprometida, permanencia, proactivos...).

Para conseguir esta mejora continua² (art. 14.2.2 LPRL) de las condiciones laborales en pro de la salud física, psíquica y social (OMS) del trabajador, la LPRL permite al empresario que decida el sistema preventivo adecuado a su actividad, riesgos y tamaño, pero **le exige que sea de forma "integral" junto a los otros sistemas de gestión** de la empresa (art. 1.1 RSP). Para llegar a la máxima calidad de su trabajo y por tanto de calidad de vida de su plantilla (excelencia empresarial que implica entre otros resultados, trabajadores motivados³) puede necesitar ciertas **herramientas que le ayuden a conseguirlo**, como es en salud laboral, "básicamente"⁴ la **norma estándar OHSAS 18001**.

Ejemplos de fuentes que avalan este contexto⁵

A nivel internacional:

La norma **ISO 10667 del 2013 para certificar la calidad de los procesos de evaluación de personas, grupos y organizaciones**, ya que textualmente reconoce que el mayor activo estratégico son los trabajadores, demostrando ante todos los interesados una organización exitosa en sus sistemas de gestión en general. En relación a los riesgos psicosociales es relevante porque **permite a la empresa tomar mejores decisiones al contratar, y facilitarla que aumente el bienestar y el potencial de toda su plantilla**.

A nivel nacional:

La **Guía de actuación de la ITSS en factores Psicosociales 2012** es otro avance porque trata de determinar si se han analizado de forma **adecuada** los principales riesgos (**Ficha 54 - UGT 2013**).

La **Guía de integración de la prevención laboral en el sistema general de gestión, 5/2009** de la que destacamos por ejemplo que debe existir una **conexión** entre el sistema de gestión de prevención y el de calidad, y en menor proporción con el sistema de medio ambiente.

¹ NTP 576: Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente. INSHT 2001

² Planear/Hacer/Verificar/Ajustar. Muy valorada por ejemplo en: **Guía de calidad en vigilancia de la Salud en el Trabajo** MCA-UGT 2009

³ Modelo europeo de excelencia (calidad total). Ej. disponible: <http://www.sinap-sys.com/es/content/calidad-y-excelencia-empresarial>

⁴ Otras formas de sistematizar la prevención, ejs. punto 3.1 Control total de pérdidas hasta 3.4 Directrices de OIT 2001 (Guía UGT nota 6)

⁵ **Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo**. 2013 Universidad de Jaén para UGT-CEC/ **Certificación ISO 10667 de evaluación de personas/ Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales/Guía técnica para la integración de la prevención INSHT/Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad**. Univ. Autónoma de Barcelona y col.2011.



Con la Financiación de:
DI-0007/2013



CONCLUSIÓN⁶: Como la LPRL y su normativa contemplan la salud desde un enfoque global, ya que la calidad de vida de un trabajador NO puede desarrollarse "separadamente" de la calidad de la organización del trabajo (calidad en: comunicación, liderazgo, formación, planificación...) y de todos sus sistemas de gestión para conseguir unos objetivos compatibles y eficaces, en vez de a costa de la salud de la plantilla; es lógico argumentar que la empresa depende de sus trabajadores, y si cuida su bienestar, ella misma también se beneficia.



Certificado de un sistema de gestión de salud y seguridad laboral por OHSAS 18001⁷

¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE? AENOR lo expide en base a esta norma internacional estándar OHSAS 18001:2007, que se complementa con la OHSAS 18002:2008. Es una de las cuatro herramientas de AENOR **para que las empresas comprometidas con esta gestión, puedan mejorar la salud y seguridad de sus trabajadores y demostrarlo con garantías** ante cualquier interesado, de ahí que se esté extendiendo su uso. Las permite *ahorrar costes desarrollando conjuntamente todos sus sistemas de gestión, cumplir la legislación y en ciertos aspectos más allá de lo exigido, disminuyendo la siniestralidad, valorando la comunicación fluida entre empresa y trabajadores...* Es decir fomentando una **cultura preventiva "integral" de permanente mejora**.

ESTRUCTURA BÁSICA: 1. Objetivo y campo de aplicación. 2. Publicaciones para consulta. 3. Términos y definiciones.

4. Requisitos del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo: Requisitos generales, política de salud y seguridad en el trabajo, planificación, implementación y operación, verificación y revisión por la dirección (*por lo que es necesario el compromiso de la misma para que apoye en todo el proceso de gestión*).

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO: Además de la **utilidad** descrita de mejora continua en todos los riesgos laborales también los psicosociales, **en cualquier sector**; hay que destacar su **compatibilidad** con otras normas que certifican la calidad de otros sistemas de gestión, por ejemplo en medio ambiente (ISO 14001: <http://www.aenor.es/aenor/certificacion/mambiente/iso14001.asp>), así como la **Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales** también por AENOR.

PRINCIPALES LÍMITES: Estas normas OHSAS sirven para integrar la prevención psicosocial en todos los sistemas de gestión mediante *reglas "no" vinculantes, aun así "nunca eximen" de la obligación de todas y cada una de las empresas, al margen de su tamaño*, de incluir la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales. Además su implantación y obtención tienen una *duración media aproximada de un año*, por lo que el obstáculo primordial suele ser la *escasez de recursos, que también puede superarse* ya que es **imprescindible la implicación de todos** los participantes durante todo el proceso.

Casos prácticos⁸:

Primer documento nota 7: Recoge **empresas que cumplen la exigencia de integrar la prevención en cada uno de sus sistemas de gestión** (LPRL art. 16.1). Dentro del sector industrial, por ejemplo **Ence y Dupont, consiguieron el certificado de calidad OHSAS 18001 y de otros sistemas de gestión** para aunar esfuerzos e intereses, hacia una mejora continua de la calidad total (trabajadores, clientes, empresa, negocio y sociedad) porque sin calidad de vida del trabajador no hay excelencia en la empresa. Ambas son modelos de buenas prácticas en gestión psicosocial (nuestra Ficha 96 del 2014). Pero hay que indicar que **la mejor norma de calidad preventiva es cumplir estrictamente la LPRL**, y por otro lado, esta acreditación generalmente cuesta dinero, por lo que está de actualidad, pero generalmente en las grandes empresas, la minoría de nuestro tejido empresarial, como ilustra este documento. Segundo documento nota 7: "Liderazgo participativo en la gestión de riesgos psicosociales" de la empresa malagueña de transportes públicos EMT, es **ejemplo de buena práctica** en esta materia según la OSHA-EU en su campaña "Trabajos saludables 2012-2013", y **también consiguió este certificado de calidad en gestión de riesgos psicosociales, frente a los problemas relacionados** que tenía como alta siniestralidad, absentismo...

⁶ De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales Univ. de Zaragoza 2010/ **Cómo hacer más atractivas las evaluaciones psicosociales** Revista Gestión Práctica de los Riesgos Laborales nº81 artículo de A. Romero, abril 2011.

⁷ <http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad.asp> y GUIA GESTION UGT_2.qxd:DELEGADOSOK 9/2007

⁸ Guía de buenas prácticas Federación asturiana de empresarios 2011 y Empresa Malagueña de Transportes SAM.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

