



EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Elaborado por:



Subvencionado por:



INDICE

INDICE.....	4
INTRODUCCIÓN	6
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	10
<input type="checkbox"/> FACTORES SUBJETIVOS.....	12
<input type="checkbox"/> FACTORES OBJETIVOS.....	12
<input type="checkbox"/> Medio ambiente físico del trabajo	14
<input type="checkbox"/> Carga Mental	14
<input type="checkbox"/> Autonomía	16
<input type="checkbox"/> Definición de rol	16
<input type="checkbox"/> Organización del trabajo	18
<input type="checkbox"/> Contenido de las tareas	20
<input type="checkbox"/> Clima laboral.....	20
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	22
<input type="checkbox"/> La violencia en el trabajo.....	23
<input type="checkbox"/> El estrés laboral	24
<input type="checkbox"/> Síndrome del quemado (Burnout)	25
<input type="checkbox"/> El síndrome del aburrimiento en el trabajo (Boreout)	26
<input type="checkbox"/> El síndrome del superviviente (Downsizing)	27
<input type="checkbox"/> Presentismo laboral.....	27
<input type="checkbox"/> Tecnoestrés.....	27
EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	28
<input type="checkbox"/> La comunicación	30
<input type="checkbox"/> La participación.....	31
<input type="checkbox"/> La formación	32
CONCLUSIONES.....	33

INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, establece que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Los Riesgos Psicosociales son un riesgo más y por este motivo debe estar evaluado. La peculiaridad de este tipo de riesgos es no son tan visibles como los físicos, por lo cual se tiende a menospreciarlos o cuando menos olvidarlos, lo que implica su falta de evaluación y por consiguiente, su falta de medidas preventivas. Obviar o no tener en cuenta estos riesgos no implica que no existan y que no tengan consecuencias.

De hecho, la causa de siniestralidad laboral que refleja este riesgo, Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales, ha supuesto en España la cifra de 232 fallecimientos en el año 2021, representando un porcentaje del 36,65% sobre el total, siendo la primera causa de mortalidad. Las cifras del año anterior, el 2020, son prácticamente las mismas, 234 fallecidos por Infartos, representando un porcentaje del 36,97% sobre el total. La fuente de estos datos es el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Avance Enero – Diciembre 2021.

En lo relativo a nuestra comunidad autónoma de Cantabria, con datos relativos al 2020 al no disponer de datos del año pasado, las personas fallecidas relativas a estas causas ascendieron a 4, suponiendo un porcentaje de un 36,36% sobre el total de 11 fallecidos. Respecto al año 2019, las personas trabajadoras por esta causa asciendo a 3 fallecimientos, suponiendo un porcentaje de un 33,33% sobre el total de 9 fallecidos. Estos datos convierten a los Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales en la primera causa de mortalidad laboral en nuestra comunidad autónoma en ambos periodos. La fuente de estos datos es la Memoria anual de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Cantabria 2020 del ICASST.

Cuando se habla de cifras, no hay que olvidar nunca que corresponden con personas; personas que fueron a trabajar y no volvieron. Además de las cifras de personas fallecidas, hay que sumar el agravante que ha supuesto la pandemia mundial generada por el virus SARS-CoV-2, el coronavirus (COVID-19). En el ámbito laboral, estas circunstancias cambiantes también han estado presentes, y estos cambios han tenido sus repercusiones en la organización del trabajo y como consecuencia directa en las personas trabajadoras, con las repercusiones que esto supone en lo concerniente a la salud y a la seguridad laboral, con especial incidencia en los factores psicosociales, que pueden ser causantes de riesgos psicosociales.

Desde UGT Cantabria consideramos clave la participación en la de Prevención de Riesgos Laborales. También consideramos clave que esta participación se ejerza por parte de las Delegadas y Delegados de Prevención fundamentada en una formación sólida, en base a las competencias y facultades que les otorga la Ley 31/1995, en su capítulo V.

El papel de las delegadas y los delegados de prevención, como representante de trabajadoras y trabajadores en materia preventiva en lo referente a los riesgos psicosociales es vital, puesto que la participación de las personas trabajadoras es básico para que las medidas preventivas extraídas de las evaluaciones de los riesgos psicosociales sean representativas. Por este motivo, deben ser conocedores en los aspectos concernientes a las evaluaciones de riesgos psicosociales, desde que se decide la realización de las mismas hasta que se toman las medidas preventivas.

UGT Cantabria entiende que la formación de las delegadas y delegados de prevención es básica para que puedan cumplir este aspecto de la mejor forma posible, puesto que las labores pedagógicas consistentes en explicar a sus compañeras y compañeros las evaluaciones de riesgos psicosociales parten de un conocimiento amplio y suficiente de las mismas.

De esta forma, se cuenta podrá involucrar a la plantilla y contar con la aportación del punto de vista de las trabajadoras y los trabajadores afectados; contribuyendo de una forma fundamental a la mejora clara en las medidas preventivas que se extraigan de la evaluación. La participación de los trabajadores y trabajadoras mediante sus representantes legales en materia preventiva, las Delegadas y Delegados de Prevención es, en opinión de UGT Cantabria, el camino más adecuado para llegar a una cultura preventiva eficiente y eficaz en los centros de trabajo.

En este manual pretendemos informaros sobre el papel del Delegado de Prevención en la evaluación de riesgos psicosociales y sobre los factores y riesgos psicosociales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Existen varias definiciones sobre los factores de riesgo psicosociales, entre ellas nos quedamos con la establecida en la Nota Técnica de Prevención 443 del INSHT, que los define como las condiciones que existen en el entorno laboral, relacionadas directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo además del entorno social y que son susceptibles de afectar al desarrollo del trabajo y lo que puede ser más grave a la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Independientemente del tamaño o del número de trabajadores de las empresas, estos factores están presentes en todas. Los factores de riesgo psicosocial son varios y de múltiple naturaleza, por lo que es necesario agruparlos para facilitar su identificación y el estudio de su impacto en la salud de los trabajadores.

La clasificación que vamos a realizar aquí, toma como referencia la que realiza el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT que los clasifica en Factores Objetivos y Factores Subjetivos.



- FACTORES SUBJETIVOS

Hacen referencia a la percepción personal de cada trabajador o su interpretación individual respecto a los factores objetivos.

Esta percepción puede variar de acuerdo a algunos factores individuales como la edad, el sexo, formación, etc. y a otros factores como son el estilo de vida, la experiencia vital del trabajador y su trayectoria personal y profesional, responsabilidades familiares,...

- FACTORES OBJETIVOS

Sobre los factores objetivos se puede incidir a fin de tomar medidas preventivas que eliminen o en su defecto minimicen la exposición de los trabajadores y trabajadoras, son los siguientes:

Medio ambiente físico del trabajo

- Carga mental
- Autonomía
- Definición de rol
- Organización del trabajo
- Estilos de mando y comunicación
- Contenido de las tareas
- Clima laboral

- Medio ambiente físico del trabajo

Es todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud.

Los factores que componen el Medio Ambiente laboral se dividen en:

Factores Físicos: El ruido, la iluminación, el diseño del espacio de trabajo, la temperatura, la humedad, las radiaciones, las vibraciones, etc.

Factores Biológicos: Virus, bacterias, hongos, etc.

Factores Químicos: Gases, polvo en suspensión, vapores, etc.

- Carga Mental

Es el nivel de esfuerzo intelectual que debe realizar un trabajador para satisfacer las demandas de trabajo relacionadas con el procesamiento de la información (percepción, memoria, razonamiento). La carga mental de trabajo, ya sea por exceso o por defecto, puede tener diversas consecuencias negativas como tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, etc.



- **Autonomía**

Es la disponibilidad o iniciativa del trabajador para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas.

- **Definición de rol**

Es el conjunto de expectativas de conducta asociadas al puesto de trabajo.

En relación a estas expectativas nos podemos encontrar con:

Ambigüedad de Rol: Se produce cuando el trabajador no tiene claro cómo realizar su trabajo y/o cuando se le facilita información inadecuada sobre cuál es su papel en la organización, es decir cuando se le envían expectativas con información insuficiente.

Conflicto de rol: Se produce cuando hay demandas y/o exigencias en el trabajo que son incongruentes o incompatibles entre sí.



- Organización del trabajo

Quando hablamos de organización del trabajo nos referimos a la estructura organizativa presente en la empresa, al esquema de funcionamiento de la organización. Determina el qué se hace, el cómo, el cuándo y en momento en el que se hace.

En la organización del trabajo hay tres aspectos clave:

- El tiempo de trabajo
- El ritmo de trabajo
- Los estilos de mando
- La comunicación



- Contenido de las tareas

Es el grado en el que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a sus necesidades y expectativas y permiten su desarrollo personal y psicológico.

En este sentido hemos de tener en cuenta aspectos tales como si el trabajo repetitivo y monótono, si el trabajador conoce para qué vale su trabajo, la complejidad y/o la variedad de las tareas, entre otros aspectos.

- Clima laboral

Es un factor esencial por su influencia en la satisfacción y motivación de los trabajadores. Viene determinado por la forma en que la empresa afronta los cambios que se producen en el mundo del trabajo (condiciones de empleo y futuro) y en como los traslada o integra en la convivencia diaria interna de la organización (relaciones laborales).



LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El comité mixto OIT-OMS los define como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo.

Estos riesgos van evolucionando continuamente, en especial en ésta época en la que las nuevas tecnologías aumentan la velocidad tanto de las actividades como de las interacciones entre las personas.

En la actualidad, se considera que son riesgos psicosociales:

Violencia en el trabajo

Estrés laboral

Síndrome del quemado (Burnout)

Aburrimiento (Boreout)

Síndrome del superviviente (Downsizing)

Presentismo laboral

Tecnoestrés

- La violencia en el trabajo

Cualquier incidente en el que una persona sea maltratada, amenazada o agredida en el trabajo y que ponga en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento. También es violencia laboral los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas realizadas por personas ajenas al centro de trabajo dirigidas a una persona durante su jornada laboral.

Según el INSST (NTP 489) existen tres tipos de violencia:

Se caracteriza este grupo porque quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima.

Aquí si existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima.

En este tipo de violencia el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar.

- El estrés laboral

Es una reacción adaptativa a los desequilibrios entre exigencias y recursos.

En ocasiones puede ser positivo y actuar como elemento motivador para superar obstáculos (llamado estrés positivo o eustrés). Pero, en otras ocasiones genera inquietud, ansiedad, desazón, en el trabajador, ya sea por su permanencia en el tiempo o por su intensidad (llamado estrés negativo o distrés). Este último es el que supone un riesgo psicosocial y puede causar daños en la salud.

Podemos distinguir distintos tipos de distrés según su duración o según la causa que le originó:

Según la duración encontraremos: Estrés agudo (limitado en el tiempo pero intenso) o estrés crónico (se repite durante un periodo de tiempo prolongado y no tiene por qué ser necesariamente intenso).

Según la causa que le originó: Estrés postraumático (**por un episodio especialmente dramático o intenso y súbito**, relacionado con el trabajo), tecnoestrés (relacionado con las nuevas tecnologías y con la robotización) y estrés **por razón de género** (causado por situaciones de desigualdad de sexo y/o género).

- Síndrome del quemado (Burnout)

Es el proceso de “desgaste o agotamiento profesional” acumulado, como respuesta a una situación de estrés laboral crónico (prolongado en el tiempo).

Se caracteriza por:

La despersonalización o deshumanización: Se desarrollan sentimientos y actitudes negativas hacia los compañeros y compañeras de trabajo y ante su propio rol o papel que desempeña (baja o nula autoestima).

Sentirse emocionalmente cansado o derrotado, tanto física como psíquicamente, al disminuir o perder los recursos que sirven para entender las emociones que otras personas pueden transmitir durante la vida laboral.

- El síndrome del aburrimiento en el trabajo (Boreout)

Afecta cada vez a un mayor número de trabajadores y tiene como consecuencia la depresión y falta de autoestima.

Se fundamenta en los siguientes elementos:

- **Infraexigencia:** Describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que exige la empresa.
- **Aburrimiento:** Expresa un estado de desgana y de duda, porque el empleado no sabe qué hacer durante todo el día.
- **Desinterés:** Se detecta una ausencia de identificación con el trabajo.

- El síndrome del superviviente (Downsizing)

Es una patología organizacional que aparece en aquellos lugares que han sufrido un proceso de ajuste.

La reducción de plantilla es un importante factor de riesgo laboral y que tiene un poderoso efecto causando miedo, inseguridad, frustración, tristeza, angustia, ansiedad, desmotivación, etc.

- Presentismo laboral

Consiste en no dejar de trabajar y excederse en el horario laboral para que se note su presencia en la organización, causando un sobreesfuerzo innecesario que genera repercusiones negativas en el ámbito personal del individuo y entorno laboral.

- Tecnoestrés

Uno de los más directamente relacionados con la robotización. El uso de las nuevas tecnologías hace que los trabajadores y trabajadoras se vean expuestos a situaciones como:

Altas exigencias de conocimiento y actualización constante.

Mayor presión en los tiempos, mayor cantidad de trabajo, se reduce las posibilidades de contacto personal, rompe las fronteras espaciales y temporales de la oficina prolongando indefinidamente la jornada laboral.

Todo ello les provoca trastornos de adaptación y estrés.

EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Más allá del obligado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, una empresa con cultura preventiva debe tener la prevención totalmente integrada en su gestión como única manera de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Siguiendo los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es fundamental evitar los riesgos para posteriormente evaluar aquellos que no se puedan evitar. La comunicación, la participación y la formación son vitales a la hora de poner en conocimiento los riesgos y, de esta manera, evitarlos.

Cuando esto no sea posible es imprescindible realizar la evaluación de riesgos específicos de prevención de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, elementos imprescindibles en el Plan de Prevención.

Hoy en día muchas empresas tienen hecha una evaluación general de riesgos laborales, sin embargo carecen de una específica en cuanto a la referente a los riesgos psicosociales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es clara al respecto y señala que se ha de 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, para lo cual es imprescindible realizar una evaluación específica.

Para reforzar esta obligación, y ante la falta de evaluación de evaluación de este tipo de riesgos psicosociales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estableció el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

La elección del método, la puesta en práctica, el análisis de los resultados y la adopción de las medidas preventivas han de ser informadas y consultadas a los trabajadores y trabajadoras a través de sus delegados y delegadas de prevención y así está recogido en el Capítulo V de la mencionada ley.

La evaluación de riesgos presenta una serie de fases que se deben tener en cuenta: Elección de método; Planificación y realización de la evaluación; Informe de resultados; Medidas correctoras preventivas y Seguimiento.

Hay factores en los delegados de prevención tienen peso específico y son los siguientes:

- La comunicación

Factor fundamental en la prevención de riesgos psicosociales. La comunicación incide en la organización del trabajo, en las demandas emocionales de los trabajadores y trabajadoras, en el desempeño del rol e indudablemente en la carga de trabajo.

Además la comunicación está estrechamente ligada a la participación. Una mala comunicación dificultará enormemente el proceso de participación. Por ello es necesario establecer canales adecuados de comunicación dentro de la empresa tanto a nivel horizontal como vertical como en ambos sentidos ascendentes y descendentes.

Comunicar los cambios que se producen en la empresa antes de la incorporación de los mismos facilita el proceso de adaptación a los mismos.

Los canales de comunicación son muchos y muy diversos. Lo fundamental es que garanticen que el receptor recibe el mensaje de manera fidedigna y clara, sin posibilidades de error o confusión y que la elección de dichos canales sea consensuada.

- La participación

Es básico para garantizar el éxito de cualquier cambio en las condiciones de trabajo de la empresa y por tanto, también lo es respecto a prevenir la exposición a riesgos psicosociales.

La Ley de prevención le dota de tal importancia que contiene un capítulo entero a la consulta y participación de los trabajadores en todos los asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud laboral considera fundamental la participación de los trabajadores y señala que principales motivos por los que los trabajadores deberían participar activamente en las decisiones empresariales son los siguientes:

La participación de los trabajadores permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales puesto que cuando los trabajadores intervienen en la fase inicial de planificación de una medida, es más probable que comprendan los motivos por los que se adopta, ayuden a encontrar soluciones prácticas y asuman los resultados finales. Si los trabajadores tienen la posibilidad de participar en la configuración del plan de prevención, ello les permitirá recomendar, sugerir y reclamar mejoras, y ayudar a desarrollar unas medidas dirigidas a evitar los accidentes y enfermedades profesionales que sean oportunas y económicas.

- La información

Se desprende de la participación, y recae en el derecho de información que establece el artículo 18 de la Ley 31/1995.

Se debe informar a los trabajadores sobre la realización de la encuesta y en lo referente a la implicación que se desprende de ella. Cuanta más información tengan sobre los riesgos psicosociales, más se darán cuenta de la importancia de los mismos y de la importancia que tiene su participación.

Dado que el objetivo es evitar la aparición de riesgos psicosociales, esta formación forme parte de la planificación preventiva y se imparta con las garantías establecidas en el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



CONCLUSIONES

A modo de conclusiones se pueden tener en cuenta una serie de aspectos que deben ser tenidos en cuenta por los Delegados de Prevención, con el fin de que los tengan claros:

Todas las empresas tiene la obligación de realizar la evaluación de riesgos psicosociales.

Los Delegados de Prevención deben ser participar en todas las fases del proceso.

Los cuestionarios de clima laboral no sustituyen a la evaluación de riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos psicosociales debe desprender medidas correctoras.

Las medidas correctoras deben ir orientadas al colectivo, buscando el origen del riesgo.

Ante cualquier duda preventiva, podéis acudir a las sede del Sindicato UGT para que sean solventadas.

