



**La participación de
los trabajadores en
la prevención de
riesgos psicosociales**

**Raúl Payá
Castiblanque**

RESUMEN

El presente texto da cuenta del estado actual de la línea de investigación desarrollada por el autor en torno a las relaciones entre la participación de los trabajadores en la empresa y las diversas dimensiones de la prevención de riesgos y la salud laboral en las organizaciones. El objetivo, en este caso, es analizar la existencia de una posible correlación positiva entre la participación indirecta, colectiva y representativa de los trabajadores y la reducción y eliminación de los riesgos psicosociales en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se realiza, en primer lugar, un estudio normativo del sistema de participación general y específico en seguridad y salud laboral observando sus fortalezas y debilidades. Seguidamente se estudia la posible relación positiva entre la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y la evaluación de riesgos psicosociales, en base a la explotación de los datos de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) y las evidencias de las entrevistas cualitativas del caso español de ESENER-2. Finalmente, se analizan las principales barreras internas para la participación activa de los trabajadores y su posible superación a través de mecanismos de negociación y codecisión.

Palabras clave: *riesgos psicosociales, participación, representación y negociación.*

ABSTRACT

The present paper explains the current state of the research developed by the author about the relations between the participation of workers in the company and the various dimensions of the risk prevention and healthy in the organizations. The aim, in this case, is to analyze the existence of a possible positive correlation between the indirect, collective and representative participation of workers and the reduction and elimination of the psychosocial risks on the Spanish relation works system. With this goal, in first place it is done a normative research of the general and specified participation system on security and health and safety, paying attention to its strengths and weaknesses. Subsequently, taking the analysis of the results from the *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER-2) and the qualitative surveys done afterwards by the researchers about the Spanish case (ESENER-2) as a starting point, it is studied the possible positive relation between the representation of workers in the workplace and the evaluation of the psychosocial risks. Finally, it has been analyzed the main barriers to the active participation of workers and its possible overcoming through mechanisms of negotiation and joint management.

Key words: *psychosocial risks, participation, representation and negotiation.*

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Raúl Payá Castiblanque
Personal Investigador en Formación
Facultat de Ciències Socials
Universitat de València
Raul.paya@uv.es

1.- INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La preocupación por la emergencia de nuevos riesgos laborales de carácter psicosocial tiene un origen reciente, debido al aumento de su prevalencia derivada de los cambios organizativos en la producción y los procesos de desregulación continua de las condiciones de trabajo, que han transformado los sistemas de relaciones laborales actuales, imponiendo mayor flexibilidad organizacional, contractual, salarial y de los tiempos de trabajo, convirtiéndose en factores disfuncionales y generando la aparición de nuevos riesgos laborales.

La OIT no solo ha demostrado la existencia de un impacto negativo de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción de los trabajadores y la calidad de vida laboral, sino cómo estos afectan también a la salud y la calidad de vida en la esfera privada de las personas, convirtiéndose en un problema global de salud pública. De hecho, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha estimado que el estrés, la depresión, la violencia en el trabajo, el acoso o la intimidación son responsables del 18% de los problemas de salud producidos en el entorno laboral, con un impacto económico de entre el 2,6% y el 3,8% del PIB de la Unión Europea. (Martínez y Sarrete, 2014).

Estos riesgos se diferencian de los tradicionales por su carácter transversal, extendiéndose en el espacio y en el tiempo (Moreno y Báez, 2010), puesto que afectan a características globales de la organización como la cultura e idiosincra-

sia empresarial, el clima psicosocial, el estilo de liderazgo, el diseño organizativo y aspectos subjetivos de la relación laboral.

Como consecuencia de dicho carácter transversal, los riesgos de origen psicosocial no cuentan con estándares objetivos de medición, lo que dificulta a los profesionales expertos en la materia su identificación, evaluación y prevención (Moreno y Báez, 2010). De hecho, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de entrevistas realizadas a expertos en la materia, ha concluido que dichos profesionales no disponen de los medios necesarios para evaluar y reducir los riesgos psicosociales, apuntando como posible solución, la participación de los trabajadores en el proceso de su identificación, evaluación y prevención (INSHT, 2015b)

En este sentido cabe destacar, que *“en general, la evidencia internacional, aunque se considera todavía escasa, señala un efecto positivo de la participación de los trabajadores sobre las actividades y resultados en salud laboral en las empresas.”* (García et al., 2013: 51).

Es por ello que se plantea como hipótesis de investigación la posible existencia de una correlación positiva entre la participación activa, indirecta, formal, colectiva y representativa de los trabajadores y la eliminación y/o reducción de los riesgos nuevos y emergentes de origen psicosocial en el marco del sistema español de relaciones laborales.

A tal efecto, se consideran antecedentes de esta investigación, en primer lugar, los estudios de casos realizados por Walters y Nichols (2006) en cinco industrias químicas en Reino Unido a través de cuestionarios y entrevistas a 1.477 trabajadores, evidenciando que la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo presenta efectos positivos sobre el cumplimiento de las leyes y normas en materia preventiva. Por su parte, Instituto per il Lavoro (2006) desarrolló estudios cuantitativos y entrevistas cualitativas en 8.138 empresas italianas, constatando la existencia de una correlación positiva entre la presencia de representantes de seguridad y la satisfacción de los trabajadores en un 52% de los casos. Finalmente, hemos revisado el estudio de Robinson y Smallman (2013) en el que analizan la encuesta de relaciones de empleo de 2014 en Reino Unido en 590 centros de trabajo, comprobando que en un 61% de los casos la participación activa de los representantes de los trabajadores tiene un impacto positivo en la reducción de la accidentabilidad laboral.

Aun representando una línea de investigación relevante, estos estudios no tratan de manera específica el impacto de la participación de los trabajadores

ante los riesgos psicosociales objeto central de la investigación, sino que se refieren a los riesgos laborales en general. Tampoco realizan, puesto que no era su objetivo, un estudio sobre las particularidades del sistema español de relaciones laborales.

Así las cosas, el objetivo general de nuestra investigación es demostrar que la participación de los trabajadores a través de sus representantes en el establecimiento de políticas de recursos humanos y la regulación de condiciones de trabajo tiene una influencia positiva en la reducción y/o eliminación de los riesgos psicosociales.

En consecuencia, los objetivos específicos que nos planteamos en el curso de nuestra investigación son los siguientes:

1. Analizar las normas que regulan las formas de participación de los trabajadores, estudiar el grado de penetración sindical y, en su caso, proponer una reelaboración de las normas que garanticen mayor representatividad.
2. Identificar los factores que dificultan la participación / representación de los trabajadores en las organizaciones, por medio de estudios de carácter tanto cuantitativo como cualitativo y proponer soluciones para garantizar una participación eficaz en la reducción de los riesgos psicosociales.
3. Estudiar cuantitativa y cualitativamente el nivel de participación / representación de los trabajadores en la identificación, evaluación, prevención de los riesgos nuevos y emergentes de origen psicosocial.
4. Realizar un estudio comparado de los niveles de participación / representación con países de la unión europea para identificar casos de éxito que puedan aplicarse en el sistema español de relaciones laborales.

La metodología utilizada para realizar la investigación es mixta: por un lado, se realiza un estudio estadístico en base a la explotación y análisis principalmente de la encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos emergentes (EU-OSHA, 2014; INSHT 2015a) y, secundariamente, las encuestas nacionales de condiciones de trabajo (INSHT, 2017), y de gestión de la seguridad y salud de las empresas (INSHT, 2009). Por otro lado, se realiza un estudio cualitativo en base al análisis del discurso de las entrevistas realizadas a nivel nacional en el marco del proyecto ESENER 2 (Santos, et. al, 2017), que nos permitirá comparar los datos obtenidos con el estudio cuantitativo y dar consistencia y validez a la investigación.

2.- MARCO TEÓRICO: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

2.1.- LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL

La primera definición del constructo viene dada por la OIT que considera los factores psicosociales como:

“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (OIT, 1986: 3)

Conforme a dicha definición, los factores psicosociales quedan bien modulados por las siguientes dimensiones:

- La configuración del puesto de trabajo (autonomía, tipo de tareas a realizar, locus de control, ritmos de trabajo, etc.)
- Aspectos a nivel organizativo (jerarquía de la organización, sistemas de comunicación, liderazgo, comunicación, participación, etc.).
- Características personales de cada trabajador (motivaciones para trabajar, aptitudes y actitudes, sus valores y cultura).
- Su conexión bidireccional entre la esfera pública y la privada, es decir, entre el trabajo y las cuestiones extra laborales.

Por su parte, la nota técnica de prevención (en adelante NTP) 443 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo relaciona directamente los factores psicosociales con *“la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.”* (Martínez y Pérez, 1997:1).

Tal y como se desprende de las definiciones dadas, podemos concluir que los factores psicosociales constituyen un constructo muy amplio que integra características organizacionales y de diseño de puestos de trabajo con aspectos subjetivos de personalidad, capacidad de las personas, que a su vez están interconec-

tados con las condiciones personales fuera de la organización que afectan a la satisfacción y salud del trabajador así como a su rendimiento.

2.2.- LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El carácter transversal de los riesgos psicosociales hace que aspectos participativos en el diseño de políticas para la regulación de las condiciones de trabajo se postulen como una posible solución a falta de medidas técnicas convincentes, siendo reveladoras de su ineficacia las afirmaciones realizadas por técnicos de prevención, tales como:

“Hacemos la encuesta psicosocial del Instituto, pero lo que creo es que no es una buena encuesta. Haces la encuesta, te sale una gráfica y qué medidas correctoras aplicas, si son tan ambiguas.” (INSHT, 2015b: 40)

“Vale, y toda esa información que ahora tienes, qué haces con ella. Porque además salen [los resultados del cuestionario] absolutamente simétricos en todas partes” (INSHT, 2015b: 41)

Por tanto, la colaboración entre los técnicos de prevención y representantes de los trabajadores permitirá llegar a soluciones conjuntas siendo más eficaces sus resultados en términos de seguridad que cuando la gestión empresarial actúa sin consultar (García, et al, 2013).

Sin embargo, la eficacia de la participación de los trabajadores depende de muchos factores, tales como el tamaño y sector de las organizaciones, el compromiso de la dirección y el sistema de relaciones laborales de que se trate (Walters y Nichols, 2006).

Así mismo, el éxito de los representantes de los trabajadores dependerá también de la formación y capacitación que tengan los representantes sobre los riesgos psicosociales (Coutrot, 2009), así como de su grado de participación, diferenciándose entre información, consulta y participación activa, puesto que solo la participación activa de los trabajadores tiene un impacto positivo sobre la reducción de daños de origen laboral, entre ellos, los riesgos psicosociales (Robinson y Smallman, 2013)

Así pues, podríamos definir la participación de los trabajadores como *“toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están*

asociados los trabajadores de base” (Boix y Vogel, 2009:3), por lo que debe entenderse como un medio, pero no como un fin en sí mismo. Es decir, el objetivo final es reducir los riesgos psicosociales mejorando las formas de gestión y producción empresarial y para ello el medio más idóneo es la participación de los trabajadores en sus diferentes ámbitos.

En este sentido, Laville (1991) diferencia entre participación institucional, organizacional y cultural, presentando cada una de ellas una serie de características:

- *participación institucional*: de carácter formal, indirecto, colectivo y representativo, mediante la cual los trabajadores ejercen el derecho de participación a través de sus representantes que negocian y acuerdan decisiones sobre condiciones de trabajo, salarios y salud laboral con la dirección de la empresa.
- *participación organizacional*: se refiere al ejercicio del derecho de los trabajadores de una manera directa e informal. Es decir, una participación sin la mediación de los sindicatos y los representantes electos que puede ser ejercida tanto por medio de mecanismos formales e institucionalizados a través de dispositivos participativos o informales a través de la participación integrada en el día a día de la organización.
- *participación cultural*: referida a cuestiones *soft*, no regulada por normas concretas como en los casos anteriores, sino por el hecho de generar una cultura participativa, puesto que el propio hecho de participación de los trabajadores hace que su identificación con la empresa aumente, generando una cultura fuerte y una mayor cohesión social.

En referencia a las definiciones y características de cada sistema de participación, los expertos consideran que la institucional garantiza un mejor impacto que la organizacional, puesto que “*la participación no puede ser separada de los problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y de control, es inevitable que comporte un aspecto político*” (Boix y Vogel, 2009: 4) y por ello, la participación indirecta, colectiva y representativa a través de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores con protección y tutela legal, es el mejor mecanismo para regular la asimetría de poder entre capital y trabajo. Sobre todo, en los sistemas de relaciones mediterráneos donde tradicionalmente se siguen estrategias de luchas de poder ante la oposición de intereses, frente a sistemas como los escandinavos que apuestan por la conciliación y cooperación (Beneyto, 2014).

En segundo lugar, cabe recordar los resultados de la investigación de Robinson y Smallman (2013), que mostraban cómo solo la participación más profunda genera un impacto en la mejora de las condiciones de trabajo. Por su parte, Boix y Vogel (2009) y Payá (2014) establecen los diferentes niveles de participación, distinguiendo entre:

- **Información:** Es el nivel más bajo de participación, simplemente se realiza una transmisión de información básica, necesaria para garantizar el conocimiento del contexto y el posterior acceso a niveles superiores.
- **Consulta:** Pese a tener impacto mayor que la información, no garantiza su eficacia puesto que los trabajadores únicamente tienen derecho a ser oídos, pero la toma de decisiones final sobre el establecimiento de políticas y condiciones de trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- **Negociación:** Es un mecanismo de participación más desarrollado y potencialmente efectivo, puesto que los trabajadores intervienen activamente y pueden alcanzarse acuerdos vinculantes entre las partes, diferenciándose de este modo de la consulta.
- **Codecisión:** Supone la máxima implicación de los trabajadores a través de estructuras paritarias, presentes en las tomas de decisiones durante todo el proceso.

Por tanto, se puede concluir que los niveles de participación profunda a que se refieren Robinson y Smallman (2013) para la reducción de los riesgos psicosociales son la negociación y codecisión. Sin embargo, tal y como se ha observado, el sistema español de relaciones laborales presenta características poco participativas, suponiendo que *“al final hay mucho de información y consulta y poca o nada de verdadera participación”* (Agra, 2005: 57).

3. SISTEMA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En nuestro país, el sistema de participación de los trabajadores en materia preventiva es complejo ya que, derivado de la transposición de la directiva marco (89/361/CEE) el artículo 34 de la LPRL, añade un nuevo sistema participación / representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral a los ya existentes, siendo preciso realizar la distinción entre la representación tradicional (unitaria y sindical) y la nueva y especializada en materia de prevención (Agra, 2005)

En este sentido, se puede determinar que la representación tradicional, es la contemplada por los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores que regula el derecho de la representación colectiva a través de la elección de delegados de personal y comités de empresa respectivamente, correspondiendo los primeros a los centros de trabajo que disponga menos de 50 trabajadores, y los segundos a aquellos con una plantilla de 50 o más empleados. A esta representación unitaria, se le añade la representación sindical a través de los delegados de Secciones Sindicales que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical, conformando el sistema dual de representación de las relaciones laborales nacional.

La nueva representación especializada “no es algo innovador y/o derivado de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)” (García, 2009: 129) puesto que sigue la misma lógica que la representación unitaria creando órganos de representación especializados inspirados en los tradicionales siendo estos los delegados de prevención cuando el centro de trabajo tiene entre 6 a 49 trabajadores (art. 35.1 L.P.R.L.), que a su vez, serán miembros del comité de seguridad y salud en el centro de trabajo con 50 o más trabajadores (art. 38.2. L.P.R.L.), llegando incluso a no considerarse como nuevos órganos de representación (Sala, 2014: 200), en tanto que “serán designados por y entre los representantes del personal”(art 35.2. L.P.R.L).

En este sentido, el hecho de que la norma determine la elección de los delegados “por y entre” significa que los electores y elegibles son coincidentes, siendo los “delegados de personal” los que participarán en la elección de entre ellos mismos.

Por tanto, siguiendo la literalidad de la norma, cuando el art. 35.2 utiliza el término “representación de personal” se interpreta que hace alusión a la representación unitaria, pero no a la sindical. Sin embargo, seguidamente el precepto ubica la designación en “el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior” (art 35.2. L.P.R.L), remitiéndose expresamente al art.34,2 donde se determina que le corresponde tanto a los comités de empresa, delegados de personal y a “los representantes sindicales” la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Atendiendo a esta imprecisión, el precepto legal podría llevar a conclusiones contradictorias, puesto que por un lado, hace alusión clara a la representación unitaria, pero por otro, deja abierta la posibilidad de ser elegidos también los delegados sindicales.

Sin embargo, la mayor parte de la doctrina ha identificado como electores y elegibles a la representación unitaria (Camps, 2010: 28; Igartura, 2015:334; García G. , 2015: 289; Blasco, 2017: 254) atendiendo a los siguientes argumentos: a) los delegados de prevención representan al conjunto de los trabajadores por lo que parece lógico que sean los electores y elegibles los representantes unitarios; b) la interpretación sistemática del artículo 35.2 de la L.P.R.L establece que la elección del único delegado de prevención en los centros de trabajos de hasta 30 trabajadores es automática otorgándose al delegado de personal; c) la Disposición Adicional 4ª de la L.P.R.L determina, sin considerar la posible existencia de delegados sindicales, que en aquellos centros de trabajo donde no hay representante unitario derivado de la inexistencia de trabajadores que ostenten la antigüedad suficiente para ser electos como delegados de prevención, los trabajadores serán los únicos que podrán elegir por mayoría un delegado de prevención; y d) el art. 38 de la L.P.R.L indica expresamente que los delegados sindicales podrán participar en las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo con voz pero sin voto, sin embargo no cita a la representación unitaria interpretando que ya están representados en el comité con voz y voto como delegados de prevención.

Sea como fuere, esta tesis fue consolidada por la doctrina judicial (STSJ de Madrid, de 19 de septiembre de 1997, Rec. 443/1996 y Rec. 5146/1997; STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife), de 31 de Julio de 2001, Tol 48126, o STSJ de Cataluña de 11 de noviembre de 1999, Rec. 4600/1998) señalando que los delegados de prevención serán elegidos *por y entre* los delegados de personal o miembros del comité de empresa, siendo consolidado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en unificación de doctrina (STS de 19 de octubre de 1998, Rec. 330/1998).

No obstante, como veremos más adelante, el artículo 35,4 de la L.P.R.L deja un amplio margen de actuación, puesto que los convenios colectivos pueden establecer otros sistemas de designación, siempre que se garantice que la designación corresponda a los delegados de personal o los trabajadores, abriendo una vía para mejorar la representatividad más allá de los que tienen la condición de representantes unitarios o sindicales (STS de Cataluña, de 7 de marzo de 2001, Rec 8352/2000).

Asimismo, y más allá del debate jurídico, se considera que: *“...al final y en la práctica cotidiana, la estrategia sindical alcanza habitualmente a los delegados de prevención, quienes verán a menudo limitada su autonomía real de forma indirecta, merced a la fuerte sindicalización de la representación unitaria”* (Agra, 2005: 33).

Es decir, en la práctica los representantes unitarios son elegidos entre los trabajadores, normalmente sindicados, coincidiendo en muchas ocasiones la representación sindical, unitario y especializado en la misma persona, sobre todo en las empresas más pequeñas, lo que dificulta las funciones de representación en seguridad y salud laboral, puesto que dispondrán del mismo crédito de horas de representación para realizar ambas funciones (art. 37.1. de la L.P.R.L), salvo que se mejore su regulación en la negociación colectiva.

En este sentido, tan solo un 11,1% de los convenios registrados hasta diciembre de 2017 han establecido estas cláusulas de horas de representación en salud laboral según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No obstante, muchas de las funciones desempeñadas por los delegados de prevención son de carácter técnico y sin imputación al crédito horario, ya que el art. 31.1 párrafo 2º de la L.P.R.L. determina que la asistencia a las reuniones del comité de seguridad y salud u otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, el acompañamiento a los técnicos de prevención e Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para tratar cuestiones de carácter preventivo y acudir al lugar donde se ha producido un accidente de trabajo aun estando fuera de su jornada laboral se consideran tiempo de trabajo efectivo, por lo que no implican la utilización del crédito horario a disposición de los representantes para el desarrollo general de sus funciones.

Con todo, el sistema de representación, pese a disponer de una clara y precisa regulación jurídica, adolece de una cierta complejidad con la resultante de que, en muchos casos, los trabajadores en la práctica no sepan a qué representante dirigirse para tratar los riesgos laborales, como se depende del estudio realizado a nivel nacional en base a entrevistas cualitativas para la ESENER-2:

“Los trabajadores no sabían quién era su representante en seguridad y salud laboral o cuáles eran sus funciones. Por ejemplo, hicieron referencia al sindicato, pero asociaron al sindicato con la garantía de los derechos laborales y no con temas de seguridad y salud en el trabajo” (Santos, et. al, 2017: 32).

Además dicho estudio ha puesto de manifiesto la existencia de prácticas ilegales que vulneran el derecho de los trabajadores ya que, en algunos casos, la propia dirección de la empresa realizaba la elección de los representantes en seguridad y salud laboral, llegando a confundir a los propios representantes sobre sus funciones, llegando a manifestar uno de ellos que *“...somos los ojos de la empresa en materia de seguridad.”* (Santos et. al, 2017: 30), confundiendo la representación de los trabajadores con los mecanismos de integración de la prevención por parte de la empresa.

Es decir, el gerente podrá designar un trabajador como técnico de prevención o recurso preventivo propio y este ser “los ojos de la empresa”, pero no los delegados de prevención que, como hemos visto, representan los intereses de los trabajadores y no los empresariales.

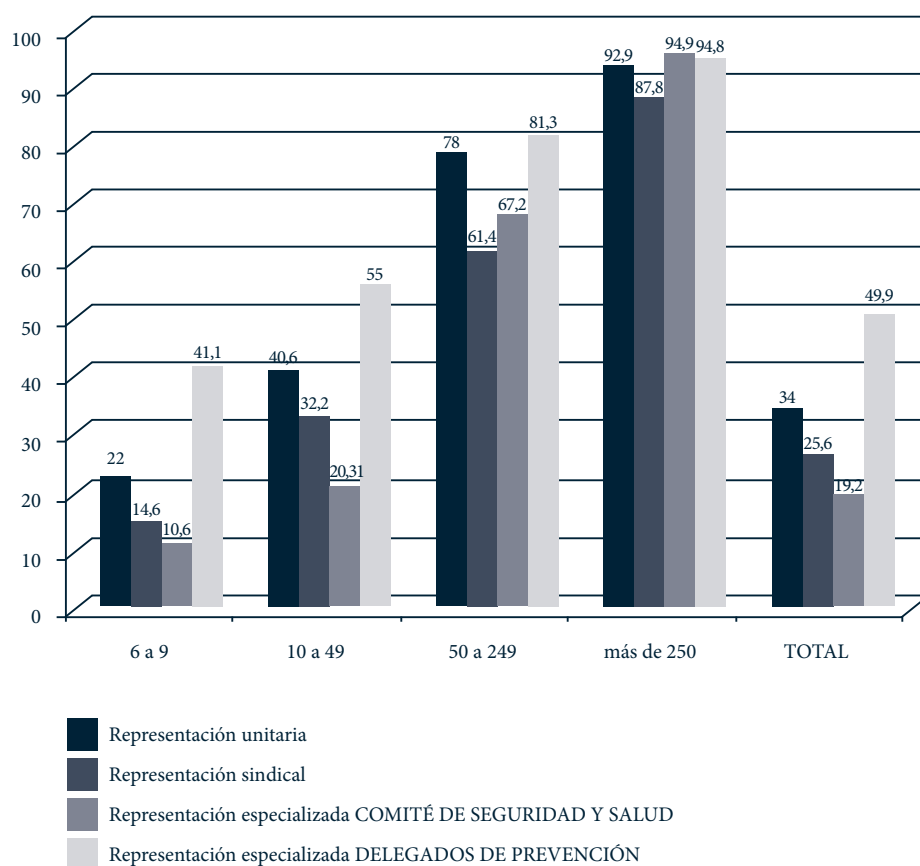
Hasta el momento se ha realizado el análisis orgánico del sistema de participación de los trabajadores colectivo, indirecto y representativo. Sin embargo, en aquellas micro y pequeñas empresas donde no existen figuras de representación, el derecho de participación se lleva a cabo directamente por parte de los trabajadores de forma directa, individual e informal, presentando algunas ventajas cuando existe una cultura “familiar” en las empresas donde la accesibilidad a la participación e información con la dirección es posible.

No obstante, en muchas ocasiones en las pequeñas empresas los trabajadores no ejercen su derecho por temor al despido, lo que parece ser acreditado tanto a nivel internacional (Walters y Nichols, 2006) como nacional (Santos, et. al, 2017) como consecuencia de la debilidad de la participación directa de los trabajadores, a la que ya hemos hecho referencia.

Según la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2015, pese a que el sistema de representación tradicional y especializado tiene competencias en seguridad y salud laboral, el resultado en cuanto a nivel de cobertura real es moderado (*gráfica 1*), puesto que solo un 49,9 % de los centros de trabajo tienen alguna de las formas de representación, constatando que la solución legislativa, no pasa por la creación y acumulación de nuevos y complejos sistemas de representación, sino sistemas que generen mayores niveles de cobertura.

Para la generación de mayores niveles de cobertura, el legislador debería establecer un sistema de representación que llegue a penetrar en las empresas más pequeñas, puesto que se puede constatar como el nivel de representatividad mantiene una correlación positiva con el tamaño de los centros de trabajo, ya que, en los de más de 250 trabajadores el nivel de presencia del sistema dual y especializado de representación es superior al 90%, mientras que en las empresas más pequeñas la presencia de delegados de personal y sindicales es del 22% y 14,6% respectivamente, llegando al 41,1% en los casos de la representación especializada a través de los delegados de prevención, dando como resultado una moderada, cobertura puesto que según el Instituto Nacional de Estadística en el año 2017 el 90,03% de las empresas son micropymes con plantillas inferiores a diez trabajadores.

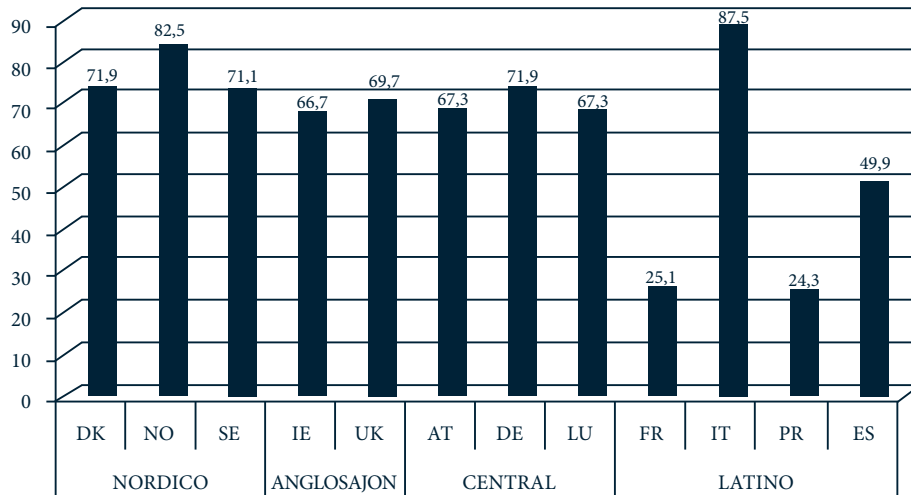
Gráfica 1: Nivel de cobertura de la representación tradicional y especializada



Fuente: INSHT (2017). Elaboración propia

Con el objeto de identificar casos de éxito en otros sistemas de relaciones laborales europeos que puedan ser utilizados como referencia para mejorar la cobertura nacional, procede analizar ahora los niveles de cobertura en materia de salud laboral por sistema de relaciones laborales, conforme a los datos derivados de la ESENER-2, lo que nos permite constatar (*gráfica 2*) que el sistema escandinavo es el que presenta mayores tasas de representatividad, seguido por los sistemas central y anglosajón que también tienen buenos niveles de cobertura.

Gráfica 2: Nivel de cobertura de representatividad por país y sistema de relaciones laborales



Fuente: EU-OSHA (2014). Elaboración propia.

Sin embargo, el sistema latino de relaciones laborales presenta tasas de representatividad divergentes. Por un lado, Francia y Portugal presentan tasas de cobertura muy bajas (solo 1 de cada 4 centros de trabajo tienen representante de los trabajadores en salud laboral), mientras que la de España se sitúa a nivel medio y la italiana alcanza cotas mucho mayores.

El origen de la elevada tasa de los países nórdicos se explica porque disponen de un canal único-sindical de representación (Beneyto, 2014), es decir que, a diferencia del sistema dual de representación nacional, en Suecia, Dinamarca y Finlandia sólo existe la posibilidad de representación a través de las secciones sindicales organizadas en las empresas. Sin embargo, la cobertura de representatividad es muy alta, derivada directamente de la alta tasa de afiliación sindical de los trabajadores que se sitúa en torno al 70% de media.

Por tanto, se puede constatar de nuevo, como la estrategia no debe pasar únicamente por la creación de un sistema orgánico complejo, puesto que con un sistema de alta tasa de afiliación sindical los países escandinavos muestran mayores niveles de cobertura. No obstante, es una solución de difícil implementación en el sistema nacional de relaciones laborales puesto

que históricamente la afiliación sindical en España es considerablemente más baja (entre el 16 y el 19% en los últimos años), sólo compensada con una mayor cobertura representativa (en torno al 65% sobre el total de los trabajadores) (Beneyto et al., 2016)

Sin embargo, el sistema italiano de relaciones laborales tiene características comunes al español, puesto que se trata de un sistema dual de representación, con una tasa de afiliación sindical de nivel medio (35%) que indirectamente a través de la negociación colectiva con eficacia *erga omnes* llegan a tasas de cobertura del 70% y 80% respectivamente (ETUI, 2016).

La especificidad del caso italiano para conseguir una tasa directa de representación elevada en los centros de trabajo en materia de seguridad laboral ha consistido en la creación de representantes de seguridad territoriales, (RSLT), “... que cubren empresas que no cuentan con un representante de seguridad en una zona geográfica determinada, y representantes de seguridad en el lugar (*rappresentante dei laboratori per la sicurezza di sito produttivo*), que tienen un papel coordinador en el que varias empresas comparten un solo sitio - como sitios de construcción, puertos y centros de transporte.” (Fulton, 2013).

Este sistema de representación territorial, puede suponer una solución real a la escasa presencia de representación de los trabajadores en las microempresas y pymes españolas, contribuyendo a solucionar la vulnerabilidad de los trabajadores en los procesos de subcontratación “...en los que la participación de los trabajadores está totalmente ausente son las subcontratadas. En estas empresas, la participación de los trabajadores es percibida como no útil debido al estricto control del contratista. Es el contratista quien establece las normas de seguridad y salud, independientemente del subcontratista, lo que a su vez afecta a la participación de los trabajadores” (Santos, et al, 2017: 38).

La viabilidad legal para mejorar el sistema de representación en seguridad y salud laboral de aquellas pequeñas empresas y subcontratistas a través de delegados territoriales es elevada, ya que a través del artículo 35.4 de la LPRL, tal y como se ha mencionado, la negociación colectiva permite su creación.

Sin embargo, el avance de las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social registradas hasta diciembre de 2017, muestra que la negociación colectiva está infrautilizada en este ámbito, puesto que tan solo un 6,97% % de los convenios colectivos firmados, establecen sistemas de designación distintos a la LPRL, con una tasa de cobertura del 6,57% de los trabajadores.

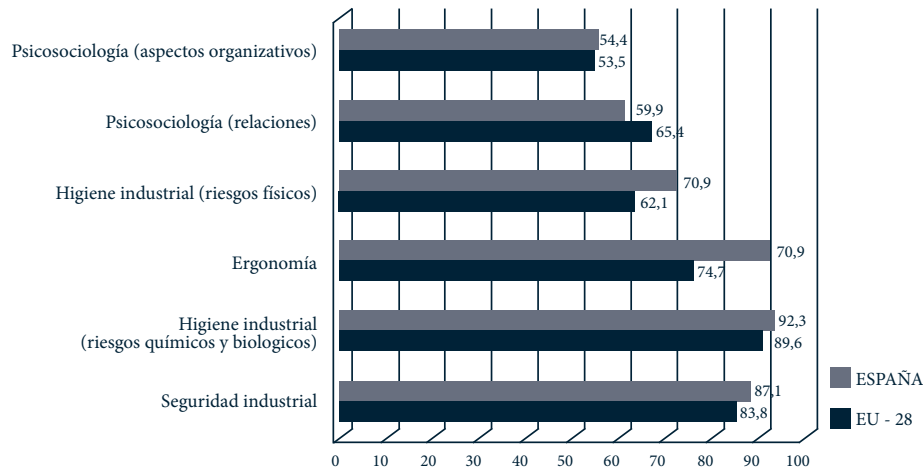
4.- CORRELACIÓN ENTRE LA PRESENCIA DE REPRESENTANTES Y LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Llegado a este punto, intentaremos validar la hipótesis de investigación, observando el impacto de los representantes de los trabajadores sobre los procesos de evaluación, planificación y establecimiento de planes, programas y procedimientos.

4.1- EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Por lo que refiere al sistema de identificación y evaluación de riesgos (*gráfica 3*), la encuesta ESENER-2 compara el porcentaje de centros de trabajo en España y la Unión Europea según su origen (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía aplicada y psicología), identificando en los resultados obtenidos, por un lado, que existe una convergencia relativa en el grado de evaluación de riesgos entre España y la EU-28. Por otro lado, se observa una divergencia significativa tanto para España como EU-28 entre la evaluación de riesgos tradicionales y los riesgos nuevos y emergentes de origen psicosocial: mientras que los primeros presentan tasas de evaluación superiores al 80%, para los riesgos psicosociales la evaluación de las condiciones de trabajo y las relaciones entre los supervisores y trabajadores no llegan al 60% de los centros de trabajo.

Gráfica 3 Porcentaje de centros de trabajo con evaluaciones de riesgo por especialidad preventiva en España y EU-28



Fuente: EU-OSHA (2014) y INSHT (2015,a). Elaboración propia.

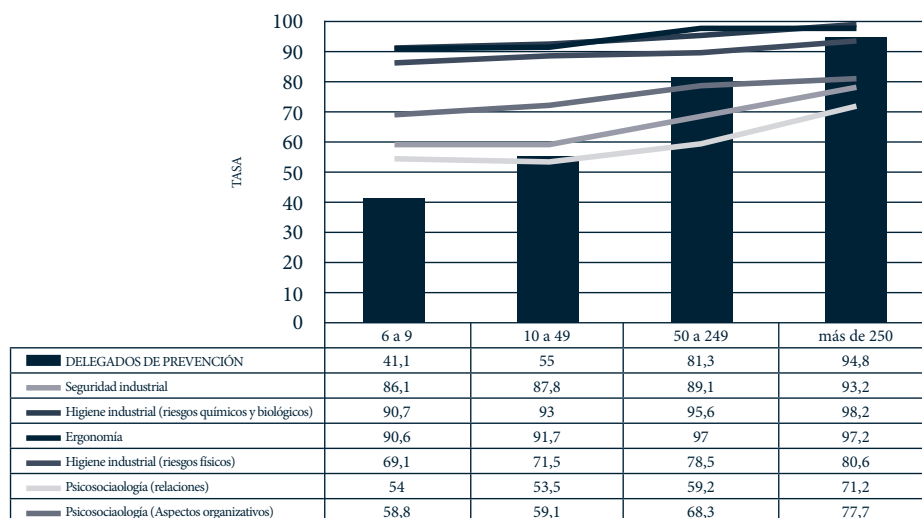
Esta situación puede explicarse por la débil presión de la inspección de trabajo a falta de estándares de medición y las dificultades para considerar sus consecuencias como enfermedades de etiología laboral (art. 156.2e LGSS), haciendo que las empresas adopten posiciones más relajadas, dejando sin evaluar dichos riesgos, tal y como parece desprenderse de las entrevistas realizadas en el marco de la ESENER-2, según las cuales:

“En los discursos de los directivos y representantes de las empresas, identificamos que las empresas consideran las cuestiones de SST desde una perspectiva técnica.” (Santos, et al. 2017: 45)

Puede concluirse, pues, que la menor tasa de evaluación psicosocial se debe a que la dirección de la empresa adopta una perspectiva técnica y los riesgos psicosociales operan en perspectivas más globales de condiciones de trabajo que no pueden ser resueltos, por ejemplo, con mediciones de ruido o valores límites ambientales de los productos químicos que sí disponen de referencias.

Avanzando en la investigación, los datos disponibles (*gráfica 4*) muestran la existencia de una significativa correlación entre los niveles de evaluación de riesgos y la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

Gráfica 4 Correlación entre el nivel de representatividad y la presencia de evaluación de riesgos por especialidad preventiva



Fuente: INSHT (2017), EU-OSHA (2014) y INSHT. (2015a) . Elaboración propia.

Los resultados muestran una correlación positiva entre la presencia de los representantes de los trabajadores y la realización de evaluación de riesgos en las distintas disciplinas. No obstante, el impacto es mucho mayor en la evaluación de riesgos psicosociales, sobre todo en aquellas empresas de más de 50 trabajadores en las que existe un comité de seguridad y salud laboral, mostrando mayor impacto en la evaluación de condiciones de trabajo (horarios, estilos de dirección, vacaciones, espacio físico de trabajo, sistema de comunicación / información, sistema de evaluación / remuneración, etc.), debido a que:

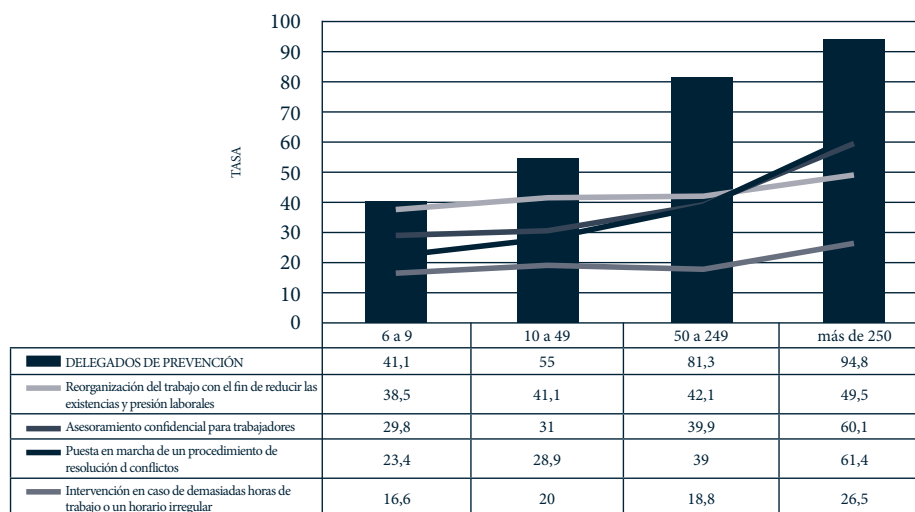
“Los representantes de los trabajadores buscan la prevención integral, un enfoque que va más allá del marco “técnico y legal” para lograr una política preventiva más amplia. Esto abriría la puerta a la participación real de los trabajadores y también abriría el acceso a las cuestiones ergonómicas y a los riesgos psicosociales más desatendidos.”
(Santos, et, al. 2017: 44)

Parece, pues, confirmarse nuestra hipótesis de investigación, según la cual la participación de los trabajadores a través de sus representantes garantiza mejores tasas de evaluación de riesgos psicosociales, siendo mayor el impacto de la misma en lo referente a dichos riesgos nuevos y emergentes frente a los tradicionales, debido a una visión integral de la prevención de las organizaciones sindicales de los trabajadores, frente al enfoque técnico y de simple cumplimiento formal de las organizaciones empresariales.

4.2.- PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez constatado el impacto positivo sobre la evaluación de riesgos psicosociales en los centros de trabajo, nuestro análisis se centra ahora en identificar el nivel de participación de los representantes en las siguientes fases, es decir, la planificación de medidas preventivas (*gráfica 5*) y de intervención si se supera el riesgo en el establecimiento de planes programas y procedimientos. (*gráfica 6*).

Gráfica 5 Correlación entre el nivel de representatividad y la planificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales



Fuente: INSHT (2017), EU-OSHA (2014) y INSHT. (2015a) . Elaboración propia.

Tal y como ocurría en la fase de evaluación de riesgos psicosociales, los datos disponibles evidencian que la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo presenta una correlación positiva con el establecimiento de medidas de prevención. No obstante, se observa como la evolución del nivel de planificación de medidas no es tan marcada como en el caso de la evaluación de riesgos, y su nivel de implementación es reducido puesto que solo en las empresas de más de 250 trabajadores se alcanzan valores cercanos al 60%.

Este bajo impacto “*parece dar credibilidad a la hipótesis de que es la empresa la que define el ámbito dentro del cual puede tener lugar cualquier discusión sobre prevención de riesgos laborales*” (Santos, 2017: 45), es decir, la presión de los representantes de los trabajadores ante la evaluación de los riesgos psicosociales tiene un impacto positivo, puesto que no cabe olvidar que es una obligación legal, pero a la hora de negociar mejoras en las condiciones de trabajo, la empresa establece las medidas de prevención que considera oportunas, operando conforme a una lógica exclusivamente técnico-legal según la cual se supone que dispone de los medios suficientes para solucionar todo

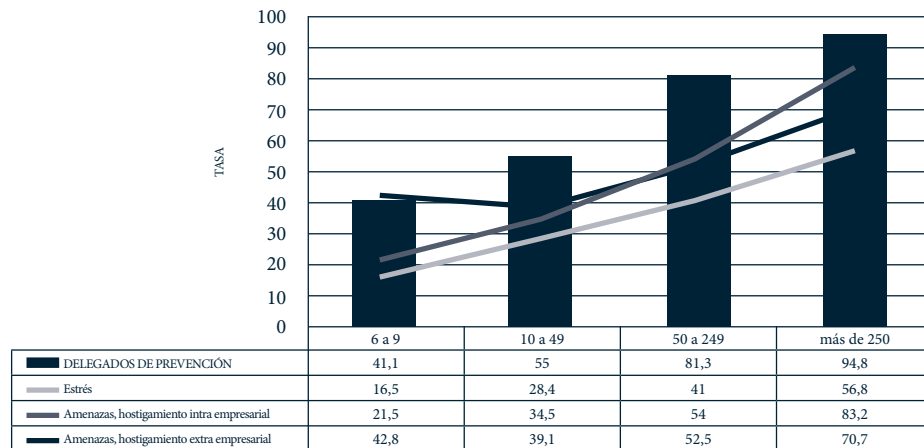
tipo de problemas, marginando de esta manera a las organizaciones sindicales como interlocutores válidos en muchas ocasiones para el establecimiento de medidas de prevención ante los riesgos laborales en general y los psicosociales en particular.

4.3.- PLANES, PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS

En referencia a la última fase del proceso (establecimiento de planes, programas y procedimientos de protección), el impacto de los representantes de los trabajadores vuelve a presentar una fuerte correlación positiva con dichos objetivos (gráfica 6), al igual que ocurría con la evaluación de riesgos, lo que cabe explicarse a que una vez superado el riesgo se hace visible el problema y los propios trabajadores son los que comunican y denuncian tales situaciones:

“Los riesgos psicosociales merecen una mención especial. Son los riesgos más difíciles de detectar, medir y prevenir, básicamente por su naturaleza: son invisibles y sus efectos son detectados sólo después de un largo período. Además, según lo que algunas HSR dijeron, los riesgos psicosociales en particular no son una preocupación para los trabajadores; Los trabajadores comunican dichos riesgos sólo cuando la situación es grave” (Santos et. al. 2017: 31)

Gráfica 6 Correlación entre el nivel de representatividad y el porcentaje de centros de trabajo con planes y programas de protección frente a los principales riesgos psicosociales



Fuente: INSHT (2017), EU-OSHA (2014) y INSHT. (2015a) . Elaboración propia.

Se puede concluir, pues, que existe una correlación positiva entre la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y la identificación, evaluación y planificación de medidas de prevención y el establecimiento de planes y programas de acción, una vez los factores de riesgo psicosocial han producido un daño al trabajador. Sin embargo, esta participación se enfrenta a una serie de barreras, como la perspectiva empresarial con orientación técnica y la propia naturaleza del riesgo, que analizaremos seguidamente.

5.- BARRERAS A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Se trata, finalmente, de analizar las principales barreras a que se enfrentan los representantes de los trabajadores para participar en la prevención de riesgos psicosociales, de entre las que debemos destacar las derivadas del sistema cultural y liderazgo empresarial, la visión economicista de la prevención, la dificultad para realizar una participación activa y la falta de capacitación / concienciación (Walters y Wadsworth, 2017).

5.1.- FALTA DE CULTURA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

A estos efectos, uno de los principales indicadores sobre el sistema cultural y liderazgo empresarial lo aporta la encuesta ESENER-2, al inquirir sobre los motivos por los que la dirección de las empresas realizan acciones en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo de manifiesto el predominio de la perspectiva técnico-legal de las organizaciones empresariales al que ya hemos hecho referencia, puesto que las palancas del cambio hacia una mejora de los sistemas de prevención vienen motivadas por cumplir la legalidad en un 90,5 % de los casos, seguido en un 91.1% de respuestas afirmativas, para evitar sanciones de la inspección de trabajo, demostrando con claridad la filosofía de cumplimiento de créditos legales por miedo a sanciones económicas, dejando de lado otras perspectivas más transformacionales.

Otro de los indicadores relevantes para identificar el sistema cultural y liderazgo empresarial, es el análisis de la modalidad de integración de la prevención.

En este sentido, se precisa necesario hacer mención al artículo 10 del Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, según el cual la integración de la prevención en la empresa se realizará a través de cuatro modalidades: asunción por el propio empresario, designación de uno o varios

trabajadores, constituyendo un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Así mismo, la Directiva Marco 89/391/CEE establece en su artículo 7.3, que, como norma general la dirección de la empresa deberá integrar la prevención con medios propios y, de manera alternativa, cuando a través de los mismos no sea posible dicha integración, se podrá hacer uso de medios externos especializados.

Pese a que la norma manifiesta la preferencia por el uso de medios propios, la encuesta nacional de gestión de la seguridad y salud de las empresas (ENGE, 2009) realizada por el INSHT (*tabla 1*), informa que en un 72,8 % de los casos la dirección de la empresa opta de manera automática por integrar los sistemas preventivos a través de servicios de prevención ajeno.

Esta situación denota la poca implicación de las empresas en integrar verdaderamente en sus sistemas de producción la prevención de riesgos laborales, limitándose generalmente a un mero trámite para cumplir con la legalidad vigente en la materia, tal y como manifiestan expertos de prevención consultados por el INSHT:

“Venimos de una situación, de una norma que en principio establecía que tenía que ser asumida desde el interior de la empresa, pero el desarrollo normativo nos ha llevado a que se externaliza, se externaliza en la pequeña empresa, en la microempresa, se externaliza no sólo a través de servicios de prevención ajenos y acreditados, se externaliza no sólo a través de gestores y asesores, en las microempresas eso ya es tremendo, porque aquello sí que es la mini prevención, o sea, nada, solamente un pequeño documento y ya está” (INSHT, 2015b: 29).

Tabla 1 Modalidades de integración de la prevención de riesgos elegida por los administradores

MODALIDADES DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	% EMPRESAS
El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos de la empresa	15,0
Se dispone de un servicio de prevención propio	4,9
Se dispone de un servicio de prevención mancomunado	4,2
Se recurre a servicios de prevención ajenos a la empresa	72,8
El empresario asume personalmente la función de prevención de riesgos	9,9
Ninguno	10,1
NS/ No contesta	0,6

Fuente: INSHT (2009). *Elaboración propia.*

La opción mayoritaria por la externalización de la gestión de los sistemas de prevención por parte de las direcciones de las empresas, tiene consecuencias negativas sobre la participación de los trabajadores en la materia y, en mayor medida, sobre los riesgos psicosociales, porque en muchas ocasiones los técnicos de prevención de organizaciones externas generan desconfianza en los trabajadores puesto que los ven como un órgano de fiscalización y control al servicio de la empresa, mientras que los recursos propios tienen mayor aceptación dado que *“...trabajan con nosotros día a día en el mismo lugar de trabajo, compartiendo nuestros riesgos y problemas; que los hace muy interesados en resolver los problemas de los trabajadores:”* (Santos et al, 2017:41)

En consecuencia, para mejorar el sistema de integración de la prevención y que exista un cambio en la cultura y liderazgo empresarial, se propone modificar la LPRL y el reglamento de los servicios de prevención, para impulsar la internalización de la actividad preventiva a través de medios propios.

5.2.- VISIÓN ECONOMICISTA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una de las principales conclusiones del estudio cualitativo de la ESENER-2, es que existe una convergencia de intereses entre el punto de vista de la dirección de la empresa, los trabajadores y sus representantes, cuando la dirección comprueba la relación positiva entre seguridad y productividad, lo que contribuye, asimismo, a generar un cambio cultural en las organizaciones empresariales.

“Las dos cosas están relacionadas: trabajar en mejores condiciones hace que el proceso sea más productivo y eficiente” ... “La nueva maquinaria, recientemente puesta en el proceso productivo, ha mejorado tanto la seguridad como la producción”, (Santos et. al, 2017:40)

Esta convergencia de intereses entorno a un discurso economicista de la prevención de riesgos, en un primer momento puede ser entendida como favorable para los trabajadores puesto que no se puede negar el impacto positivo que tiene en la mejora de las cuestiones de seguridad y salud laboral, sin embargo:

“Este es un discurso peligroso pues aunque afirma la importancia de la prevención, la integra en una lógica económica que condiciona la acción preventiva. Entonces, o no se hace nada o sólo se hace aquello que puede traducirse directamente en resultados económicos” (Vogel, 1999).

Así pues, esta perspectiva economicista no resuelve todos los problemas en materia de seguridad y salud laboral, y especialmente en lo referido a los riesgos psicosociales, puesto que, por su naturaleza, al verse afectado por condiciones de trabajo, tales como ritmos de producción, jornadas laborales, sistemas de vacaciones, etc. el impacto directo o tangible que pueden llegar a suponer sobre los resultados económicos es menor.

5.3.- MUCHA INFORMACIÓN Y CONSULTA, PERO POCA Y VERDADERA PARTICIPACIÓN.

Como ya se ha indicado (Vogel y Boix, 2009; Payá 2014), en los sistemas de participación existen diferentes niveles de implicación, que se podrían dividir entre pasivos y activos, siendo los primeros la información y consulta, y los activos más profundos que suponen una participación real a través de la negociación y codecisión. Dichos derechos vienen recogidos en los artículos 36 y 39 de la LPRL para los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral, respectivamente.

De las competencias asignadas a cada uno de los órganos de representación, los delegados de prevención tienen garantizados únicamente la participación pasiva, es decir, el derecho a disponer de información y a ser consultados. De hecho, el propio artículo 36.4 establece que el empresario podrá denegar las propuestas de los delegados de prevención siempre que sea motivada, lo que configura un *“...papel subordinado cerca del empresario, influyente, pero nunca determinante, reafirmando su naturaleza de órgano participativo y colaborador que, sin embargo, queda fuera del nivel más elevado de la decisión compartida”* (Quesada, 1997: 49).

Sin embargo, el Comité de seguridad y salud laboral, formado cuando la empresa dispone de más de 50 trabajadores (art. 38.1 LPRL), es un órgano colegiado y paritario, es decir, que está integrado por el mismo número de representantes de la empresa y delegados de prevención (art. 38.2 LPRL), garantizándose la participación activa, puesto que sus decisiones son vinculantes, es decir, un representante un voto (art. 38,2 LPRL). Además, los miembros del comité de seguridad y salud laboral *“se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.”* (Art. 38.3 LPRL).

En dichas reuniones es donde realmente existe espacio para la participación activa y significativa de los trabajadores a través de la negociación y cogestión del sistema de prevención de riesgos laborales, observando de nuevo, cómo existe una vulneración

del derecho de participación en las empresas más pequeñas (menos de 50 trabajadores), que como mucho tendrán garantizados el derecho a información y consulta. De hecho, los datos que muestra la encuesta ESENER-2 cuando se les pregunta a los trabajadores si habitualmente hay diálogo con la empresa sobre cuestiones de salud laboral, en los centros con menos de diez trabajadores sin representantes solo respondieron de forma positiva el 41,9 % de los trabajadores, mientras que en las empresas pequeñas con representantes (10 a 49) fue del 44,6%, multiplicándose en las más grandes que disponen de comité de seguridad y salud laboral registrando un diálogo constante con la dirección de la empresa en el 87,4% de los casos.

En las pequeñas empresas la dificultad de los trabajadores para participar activamente se debe a un modelo de gestión empresarial paternalista, conductual, de arriba hacia abajo en el que los representantes de los trabajadores son percibidos más como un problema que como una solución, quedando excluidos en la participación (Santos et al., 2017)

A falta de un cambio legislativo, la posible solución pasa porque a nivel sectorial a través de la negociación colectiva se reduzca los umbrales mínimo de trabajadores necesarios para la constitución del comité de seguridad y salud (Agra, 2005). Sin embargo, tal y como se ha observado, los agentes sociales infrutilizan las cuestiones de salud laboral en la negociación colectiva, por lo que procede instar a los sindicatos más representativos a presionar en la negociación para llegar a acuerdos en las cuestiones de seguridad y salud laboral.

5.4.- INFRA CAPACITACIÓN ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Pese a que el artículo 19 de la LPRL establece que los trabajadores tendrán derecho a una formación, teórico práctica, suficiente y adecuada según los riesgos a los que estén expuestos en sus puestos de trabajo, los datos extraídos de la encuesta ESENER-2 del año 2014, muestran que la tasa de cobertura formativa de trabajadores y representantes se sitúa por encima del 80% mientras que para los de carácter psicosocial es inferior al 50%

Esta baja tasa de formación en materia de riesgos psicosociales se explica por la débil percepción que en muchos casos se tiene de tales riesgos, como se desprende de las entrevistas realizadas en el marco de la ESENER-2:

“El caso de las empresas pertenecientes al sector de servicios públicos es sorprendente porque, aparentemente, la gran parte de los entrevistados está de

acuerdo en que no tienen riesgos laborales debido a la naturaleza de su trabajo” ... “En un centro de formación o en una agencia de turismo, por ejemplo, todos los entrevistados están de acuerdo en que no hay riesgos. Como dijo un entrevistado, *“No tenemos ningún riesgo que no sea el dolor de espalda debido a la mala postura, recibiendo un choque eléctrico [estático]... pero bueno, eso no es ningún riesgo, es una oficina”* (Santos, et al. 2017: 39)

En consecuencia, la percepción distorsionada sobre dichos riesgos y la baja cobertura formativa en la materia, explican que no exista cultura preventiva y que los propios directivos y trabajadores observen aquellas organizaciones que no tienen presentes los riesgos tradicionales, como empresas sin riesgo, cuando en realidad, están expuestos con mayor prevalencia a factores de riesgo psicosocial.

6.- CONCLUSIONES

Con la explotación y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos aportados por la encuesta ESENER-2, creo haber confirmado la hipótesis de investigación, confirmando que la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo garantiza mejores niveles de implementación en todas las fases del proceso de prevención.

Asimismo, se ha puesto de manifiesto cómo el impacto de la intervención de los representantes de los trabajadores sobre la evaluación de los riesgos psicosociales es mayor que en el caso de los riesgos tradicionales, siendo muy positivo también, en el establecimiento de planes o programas sobre estrés, acoso o violencia laboral.

Sin embargo, dicha influencia es menor en lo referente a la planificación de acciones de prevención, como consecuencia de la perspectiva empresarial técnico-legal que excluye como interlocutores para el establecimiento de acciones de prevención a los representantes de los trabajadores que, a su vez, reclaman una perspectiva integral más amplia que abarque los riesgos psicosociales.

Por otro lado, se ha constatado que el sistema de representación de los trabajadores en materia de los riesgos laborales presenta deficiencias, puesto que la cobertura no llega a las empresas más pequeñas, posibilitando sólo la participación de los trabajadores de manera directa, lo que entraña una notable dificultad para que exista participación activa, puesto que a la propia naturaleza de las relaciones asimétricas de poder entre capital y trabajo se suma la perspectiva técnico-legal y

una cultura paternalista de la prevención de riesgos laborales en la que los flujos de información son de arriba hacia abajo, imposibilitando la participación directa de los trabajadores.

Para mejorar los niveles de cobertura se ha propuesto que, a través de la negociación colectiva, puedan establecerse nuevos ámbitos de representación a nivel sectorial o territorial, como en el caso del sistema italiano de relaciones laborales, que garanticen la penetración sindical en las organizaciones más pequeñas.

Otra de las deficiencias del sistema de representación deriva de su elevada complejidad, ya que la LRPL establece un sistema especializado de representación en materia de prevención (delegados de prevención y comités de seguridad y salud), sin embargo no limita las capacidades en la materia de la representación tradicional (unitaria y sindical), lo que lejos de solucionar los problemas de cobertura de la representatividad, genera confusión entre los trabajadores y los propios representantes.

Asimismo se ha identificado cómo el sistema está fuertemente sindicalizado, haciendo que las diferentes funciones orgánicas de representación se concentren, frecuentemente, sobre la misma persona, lo que implica reducir las horas de representación en materia de prevención, salvo que se garantice su ejercicio a través de la negociación colectiva.

Finalmente, nuestra investigación ha puesto de manifiesto que aun acreditándose la existencia de un impacto positivo de la intervención de los representantes de los trabajadores en la prevención de los riesgos psicosociales, se han identificado barreras internas para el ejercicio de dicho derecho, entre las que cabe destacar la falta de cultura y liderazgo empresarial, el discurso economicista respecto de la salud laboral, el reconocimiento legal de la participación activa solo a los comités de seguridad y salud laboral en las organizaciones más grandes y la falta de capacitación y cultura de los diferentes actores implicados.

7.- BIBLIOGRAFÍA

- Agra, B. (2005). Participación y representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos en Castilla y León. *Revista de investigación económico y social de Castilla y León*, 13-109.
- Beneyto, P. (2014). *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España*. Madrid: Fundación Primero de Mayo.
- Beneyto, P., Alós, R., Jódar, P. y Vidal, S. (2016) . La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología del Trabajo*, 87, 25-44
- Blasco, J. (2017). Consulta, Participación, Representación y Formación. En J. López, y J. Blasco, *Curso de Prevención de Riesgos Laborales* (págs. 249-264). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Boix, P., y Vogel, L. (2009). *Participación de los trabajadores*. Consultado el 22 de Febrero de 2017, de Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud: <http://www.istas.net/web/>
- Camps, L. M. (2010). *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Coutrot, T. (2009). Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France: Une analyse empirique. *Travail et Emploi*, 25-38.
- ETUI. (2016). *National Industrial Relations*. Consultado el 16 de Junio de 2017, de worker-participation.eu: <http://www.worker-participation.eu/>
- EU-OSHA. (2014). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging (ESENER-2)*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Fulton, L. (2013). *Health and Safety Representation in Europe*. Consultado el 25 de febrero de 2017, de European Trade Union Institute (ETUI): <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Health-and-Safety2>
- García, A., López, M., y Díaz, J. (2013). La Protección de la Salud de los Trabajadores en España: una Oportunidad para la Participación, la Negociación y el Consenso en el Marco de las Relaciones Laborales. *Revista andaluza de relaciones laborales*, 39-53.

- García, G. (2015). Derechos colectivos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En G. García, y A. Garrigues, *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. (págs. 277-302). Valencia: Tirant lo Blanch.
- García, M. (2009). La participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos laborales. *Pecunia*, 121-147.
- Igartua, M. T. (2015). Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En M. T. Igartua, *Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales* (págs. 332-357). Madrid: Tecnos.
- INSHT. (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSHT. (2009). *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- INSHT. (2012). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- INSHT. (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSHT. (2015a). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSHT. (2015b). *La organización preventiva de las empresas en España: característica distintivas frente a otros modelos europeos*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto per il Lavoro. (2006). *The Role of the Safety Representative in Italy*. Instituto per il Lavoro.
- Laville, J. (1991). Pour une typologie des formes de participation. *Travail*, 29-42.
- Martinez Daza, F., y Pérez Bilbao, J. (1997). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: INSHT.
- Martínez, F., y Sarrate, J. (2014). Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 36-47.

- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Payá, R. (2014). *La participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral. Una perspectiva europea*. Madrid: Fundación primero de mayo.
- Quesada, R. (1997). *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Robinson, A., y Smallman, C. (2013). Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. *Work, Employment & Society*, 674-693.
- Sala, T. (2014). La consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes. En T. Sala, *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales* (págs. 197-221). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santos, A., Gabaldon, D., Grau, A., Ingellis, A., y Muñoz, D. (2017). *Country report - SPAIN: Worker participation in the management of occupational safety and health — qualitative evidence from ESENER-2*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Vogel, L. (1999). Condiciones de trabajo. *Revista de Salud laboral de CCOO*.
- Walters, D., y Nichols, T. (2006). Representation and consultation on health and safety in chemicals: An exploration of limits to the preferred model. *Employee Relations*, 230-25.
- Walters, D., y Wadsworth, E. (2017). *Worker participation in the management of occupational safety and health: qualitative evidence from ESENER-2*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

ENVÍO Y ACEPTACIÓN DE ORIGINALES

Quienes estén interesados en hacer llegar sus originales a la revista *Quaderns de Ciències Socials* pueden remitir una copia de los mismos en formato electrónico a la dirección juan.a.altes@uv.es.

Los originales tendrán una extensión no superior a 25 páginas (fuente: arial o times new roman de 12 puntos; interlineado: 1,5) y deberán incluir un *abstract* y cinco palabras clave en castellano e inglés.

Todos los originales recibidos, una vez aceptados por el Consejo de Redacción, se remitirán a un experto del área de conocimiento, ajeno al consejo editorial. Su informe que recomendará la publicación (con o sin modificaciones previas a la misma) o no del trabajo tendrá en cuenta el interés y la novedad de la materia, así como su trascendencia práctica, y aspectos tales como la estructura, la bibliografía y el rigor científico del desarrollo y las conclusiones de los trabajos

El Consejo de Redacción, con base en estos informes, seleccionará los originales que compondrán cada número de la revista, notificándolo a los autores de los mismos.

Si en un plazo de seis meses desde el envío de un original no se ha procedido a notificar sobre su aceptación o rechazo el autor podrá disponer libremente del mismo.