

RECUERDA

1. Cuando las condiciones de trabajo se deterioran, puede desencadenarse un conflicto laboral.
2. Un conflicto laboral es un riesgo psicosocial, por lo que las empresas deben de tener evaluados este tipo de riesgos
3. En los convenios colectivos, se deberían incluir propuestas de protocolos o procedimientos de resolución de conflictos. Con negociaciones colectivas, se puede hacer efectiva esta inclusión en los convenios colectivos, para que las empresas cuenten con procedimientos y los implanten en sus empresas.
4. **Ante un conflicto laboral, apóyate en tu delegado de prevención, es la figura que puede ayudarte para ponerlo en conocimiento de la empresa.**
5. La empresa debe de contemplar en su evaluación de riesgos la posibilidad de conflictos laborales para prevenir que afecten negativamente a la salud de los trabajadores.
6. Un conflicto laboral no es culpa de una personalidad vulnerable de un trabajador, sino es debido a una incorrecta gestión de la organización del trabajo.

**UGT-MADRID es tu aliado
ante un conflicto laboral,
no dudes en asesorarte con nosotros**

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES



Avda. de América, 25 - 28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 88 - Fax: 91 589 71 45
e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

Horario de atención:

Lunes a jueves de 9.00 a 14.00 / 16.00 a 18.00
Viernes de 8.30 a 15.00

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID

Avda. de América, 25. 28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 88

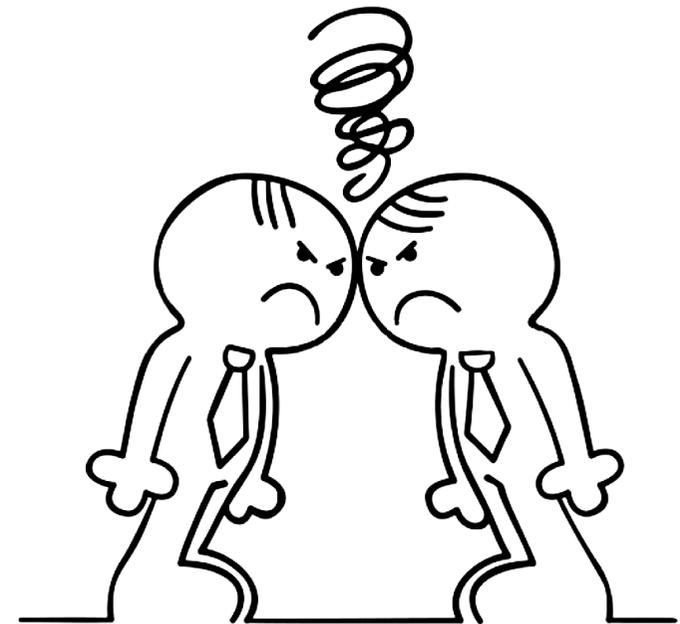
e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE CONFEDERAL

Avda. de América, 25. 28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 52

e-mail: slaboral@cec.ugt.org
<http://www.ugt.es/saludlaboral/>

CONFLICTO LABORAL



D.L.: M-27474-2019



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FINANCIADO POR:
FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



AT2018-0021

DEFINICIÓN

¿QUE PASA ANTE UN CONFLICTO MAL GESTIONADO?

Un **conflicto laboral** se puede entender como las **diferencias que se producen entre diferentes personas o grupos de personas que pertenecen a una misma organización**. Es inevitable que, con el paso del tiempo, se produzcan conflictos dentro de una empresa, ya que se encuentra en constante evolución. **No es necesario una discusión**, puede darse simplemente una cierta incomodidad o un ambiente de trabajo con poca motivación, por ejemplo.

En un conflicto no tiene porqué existir la fuerza física o verbal sobre otra persona, originando un daño intencionado, sino que, en su origen, son situaciones de posiciones contrarias. Si en algún momento, alguna de las partes ejerciera fuerza física o verbal, hacia la otra parte, entonces, sí se consideraría violencia.

TIPOS DE CONFLICTOS

Los conflictos pueden surgir por múltiples causas o situaciones como:

- Choques de personalidad.
- Falta de cooperación o incorrecta organización.
- Problemas de autoridad o de poder.
- Frustraciones laborales.
- Diferencias, entre compañeros, en el grado de implicación en el trabajo.
- Problemas por comparación entre trabajadores, etc.

¿QUÉ PASA ANTE UN CONFLICTO MAL GESTIONADO?

Quando un conflicto no se afronta o no se gestiona correctamente, con el paso del tiempo, **se genera un ambiente de trabajo que puede llegar a afectar a todos los trabajadores** y repercute **negativamente** en la persona que lo vive:

- Sensación de impotencia e injusticia
- Agresividad contenida
- Depresión, baja autoestima
- Dolores musculares
- Ansiedad, etc.

Puede perjudicar gravemente a la salud de los trabajadores implicados, afectar al ambiente sociolaboral y dificultar el desarrollo del trabajo diario.

ES MUY IMPORTANTE SABER IDENTIFICAR LA SITUACIÓN PARA PODER ACTUAR CORRECTAMENTE.

Es distinto un enfado o una mala contestación puntual en la convivencia diaria del trabajo, cuestión que también hay que evitar **fomentando el trato correcto y el respeto entre los trabajadores mediante sensibilización y formación a trabajadores y mandos**.

¿Y SI APARECE UN CONFLICTO?

Ocultar, evitar o negar un conflicto laboral para no enfrentarse a él no es la solución adecuada, ya que el conflicto no va a desaparecer.



Las empresas, como principales responsables de la seguridad y salud de los trabajadores, deben poseer un sistema eficaz que permita actuar en estas situaciones de conflicto para evitar consecuencias negativas.

Por ello, lo adecuado es que las empresas implanten protocolos de resolución de conflictos para evitar que estas situaciones **puedan derivarse en problemas psicosociales para los trabajadores afectados**.

Desde UGT Madrid recomendamos el Procedimiento de resolución autónoma de conflictos de violencia laboral publicados en las NTP 891 y NTP 892 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

En caso de conflicto laboral, se debe comunicar a la empresa para que se proceda a su gestión. **La gestión del conflicto, por parte de las empresas es esencial como estrategia organizativa**.

UN CONFLICTO LABORAL ES UN RIESGO PSICOSOCIAL