



**GUÍA DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN
PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO,
SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES**

ADENDA, NOVIEMBRE 2011

Esta publicación está realizada en el marco de la acción “Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD004/2011)”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Coordinadoras: Neus Moreno y Clara Llorens

Autores: Loly Fernández, Ariadna Galtés, Montse Haro, Judith Hortet, Miquel Lazara, Clara Llorens, Manuel Luna, Salvador Moncada y Neus Moreno

Depósito Legal: M-44643-2011

Producción: Paralelo Edición, SA



Impreso en papel reciclado

PRESENTACIÓN

En el año 2005 se editó la primera *Guía del delegado y delegada de Prevención para la intervención sindical. Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales*, también conocida como “guía azul”. En estos años, han sido muchas las experiencias de intervención en las empresas acumuladas. Todas ellas nos han ayudado a avanzar en las propuestas sindicales. Algunas de ellas se han descrito y vale la pena conocerlas. Se pueden consultar en la publicación del V Foro ISTAS de Salud Laboral: Organización del trabajo y riesgos psicosociales¹, en la revista *porExperiencia*² y algunas publicaciones específicas como *Experiencias sindicales de intervención en riesgos psicosociales*, que recoge de forma extensa 20 intervenciones realizadas por CCOO de Catalunya³.

La “guía azul”, en su mayor parte, continúa siendo de gran utilidad. Publicamos esta adenda para informar y compartir tres novedades importantes que tienen que ver fundamentalmente con los instrumentos de los que disponemos para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas, pero que cada uno de ellos tiene una parte con gran calado sindical. Estas tres novedades son:

El CoPsoQ istas21, en la versión media, para empresas con plantillas de 25 y más personas, cuenta desde el verano de 2010 con una nueva versión, la 1.5.

La metodología CoPsoQ en España dispone, también desde el verano de 2010, de un método y proceso de la versión corta, para las empresas con plantillas menores a 25 personas. Este método lo ha realizado la Generalitat de Catalunya, y se denomina PSQCAT21 CoPsoQ, versión corta.

El FPSICO, método que elabora el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), en verano de 2011, ha editado la versión 3 de su método.

En estas páginas se recoge la información sobre cada uno de estos instrumentos y también

¹ Disponible online en la web www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3238

² La web propia de la revista <http://www.porexperiencia.com> dispone de un buscador que si pones la palabra clave “psicosociales”, te identificará los artículos que hacen referencia a los riesgos psicosociales, y en una parte importante de ellos se hace referencia a experiencias de intervención.

³ Disponible en www.ccoo.cat/salutlaboral en el apartado “guies sindicals”.

se ofrecen pistas para la acción sindical y la intervención en la empresa. Todas las propuestas nacen del trabajo conjunto, del día a día, con Comisiones Obreras de Catalunya y con los equipos técnico-sindicales de las otras organizaciones territoriales y federativas del conjunto de las CCOO de España, y evidentemente por el empeño, trabajo, capacidad de propuesta y luchas que miles y miles de delegados y delegadas de CCOO realizan en sus empresas para conseguir una organización del trabajo más justa, democrática y saludable.

Noviembre de 2011

MÉTODO COPSOQ ISTAS21, VERSIÓN 1.5. PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La primera versión española del método internacional CoPSoQ para la evaluación de riesgos psicosociales, desarrollada originariamente en Dinamarca, nació en 2003, como metodología impulsada por ISTAS-CCOO con el nombre CoPsoQ istas21. La extensa experiencia tanto social como técnica de su uso fue lo que impulsó en 2010 la realización de la versión 1.5.

Todos los cambios introducidos van dirigidos fundamentalmente a facilitar la intervención en la empresa, de manera que se ofrecen instrumentos a los agentes implicados en la prevención: empresarios y representación sindical, para la toma de decisiones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, en este caso la organización del trabajo. Pero también se introducen mejoras dirigidas al trabajo de los técnicos y técnicas de prevención para facilitar la realización de sus funciones de asesoramiento. La "guía azul" dedica una parte importante a explicar el método, tanto en lo que se refiere a su contenido como al proceso (de la página 49 a la 58, y todo el capítulo que se refiere al "Primer escenario: que alcancemos un acuerdo en la empresa" (de la página 69 a la 112). Los contenidos fundamentales de esas páginas continúan siendo válidos y en este epígrafe sólo señalaremos los cambios más relevantes de la nueva versión.



Una web específica con más información y recursos

El método dispone de una web específica www.copsoq.istas21.net (también se puede acceder desde la web general de istas www.istas.net icono a la derecha). Desde esta web se accede a toda la información e instrumentos de apoyo para implementar el método en la empresa. Resaltar la pestaña "recursos" desde donde se puede acceder a información e instrumentos de apoyo para el grupo de trabajo, ordenados por las diferentes fases de la intervención.

Un manual dirigido al grupo de trabajo

Recordar que el grupo de trabajo, formado por representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores, y asesorado por técnicos de prevención, es quien lidera y toma las decisiones en cada una de las fases del proceso de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Pues bien, el manual que contiene toda la información sobre contenido y proceso del método está mucho mejor estructurado y sus explicaciones van dirigidas a favorecer la intervención y toma de decisiones del grupo de trabajo. También dispone de XII anexos dirigidos a completar la información, y sobre todo a ilustrar con ejemplos las intervenciones en las diferentes fases del proceso. Se puede descargar en www.copsoq.istas21.net (en la pestaña “versión media”).

Un proceso de intervención más simplificado

En la tabla siguiente se resume el proceso de intervención: cuáles son las principales fases y quién las realiza.

FASE DEL PROCESO	¿QUIEN LA REALIZA?
EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none">– Presentar el método CoPsoQ istas21– Firmar el acuerdo para la implementación del método	Comité de seguridad y salud
Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none">– Adaptar el cuestionario– Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla– Poner en marcha el trabajo de campo	Grupo de trabajo
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas <ul style="list-style-type: none">– Informatizar los datos y generar el informe preliminar– Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas– Informar a la plantilla	Grupo de Trabajo El comité de seguridad y salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	
Implementar las medidas preventivas: <ul style="list-style-type: none">– Ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas– Informar a la plantilla– Implementar y evaluar las medidas preventivas	Grupo de trabajo El comité de seguridad y salud ratificará cualquier medida preventiva que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva

Las preguntas a utilizar como unidades de análisis, se pueden adaptar mejor a la realidad de la empresa

Hay nueve preguntas (puesto de trabajo, sexo, departamento, edad, antigüedad, relación laboral, jornada, horario y días de la semana laboral) para las que el método permite que el grupo de trabajo decida las categorías de respuesta. Estas preguntas se utilizan como unidades de análisis, es decir que los resultados de las exposiciones a riesgos psicosociales se presentarán, además de por el ámbito de aplicación mayor, normalmente la empresa, por cada una de las unidades de análisis que el grupo de trabajo escoja y ello nos permitirá localizar la exposición y detectar desigualdades. El método por defecto muestra los datos de exposición por puesto de trabajo y sexo, ya que conocemos que son las unidades que permiten localizar mayores desigualdades, además de que tener la evaluación por puesto es un imperativo legal. El grupo de trabajo puede decidir hasta tres unidades de análisis más.

El informe preliminar de la evaluación de riesgos se genera automáticamente

El informe preliminar es el documento que recoge y sintetiza el análisis de los datos recogidos a partir de los cuestionarios. Éste se genera desde la aplicación informática del método apretando un botón (¡en 2 minutos está!). Esta nueva herramienta permite acortar de forma importante el tiempo que transcurre desde la respuesta al cuestionario a la obtención de los resultados de la evaluación, y también garantizar que se recoge toda la información importante y se ordena de manera que el grupo de trabajo pueda analizarla para determinar el origen de los riesgos y las medidas preventivas que se deben implementar. En www.copsoq.istas21.net (pestaña recursos, apartado Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas) se puede descargar un ejemplo en “*informe preliminar tipo*”.

Acordar los orígenes y medidas de prevención exposición a exposición en un solo paso

El proceso contempla que el grupo de trabajo interprete los datos exposición a exposición a partir de los resultados del informe preliminar y acuerde el origen y haga propuestas y acuerde las medidas preventivas en un solo paso, empezando por las exposiciones más prevalentes, las que presentan un % más elevado de trabajadores/as en la situación de exposición más desfavorable para la salud (en rojo). En www.copsoq.istas21.net (en la pestaña de recursos, y en apartado de Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas) se difunden algunos ejemplos de cómo se ha concretado la interpretación de resultados, el origen y las medidas preventivas. El proceso de intervención del método también contempla que, tras el acuerdo en el grupo de trabajo de las medidas preventivas que se deben implementar para

eliminar o controlar la exposición a un riesgo psicosocial, se pongan en marcha incorporándolas en el plan de acción preventiva de la empresa.

El cuestionario ha sufrido pequeñas modificaciones: más pistas sobre condiciones de trabajo para orientar el origen y 20 dimensiones

El cuestionario que se pasa a toda la plantilla para identificar y valorar los riesgos psicosociales mantiene la misma estructura, y ha sufrido algunas (pocas) modificaciones, todas ellas fruto del conocimiento científico y experiencia de intervención.

- Se han ampliado las preguntas sobre condiciones de trabajo que permiten orientar el origen de las exposiciones. Son preguntas que hacen referencia a la jornada, a la movilidad funcional y a la participación directa de los trabajadores y trabajadoras.
- Se ha eliminado una exposición: las exigencias sensoriales, ya que las medidas preventivas tienen que ver más con ergonomía que con la psicología.
- Se han separado las exposiciones que tienen que ver con apoyo de compañeros y con apoyo de superiores.

Se pueden elaborar indicadores de desigualdad de género

El cuestionario contiene, además de preguntas sobre la exposición a los riesgos psicosociales, preguntas relacionadas con las condiciones sociodemográficas, contratación, unidades de gestión, tarea, jornada, salario y promoción. El conjunto de resultados se presenta por sexos. Estos datos, si se ha obtenido una alta tasa de respuesta, son una buena fuente de información, aunque no la única, para la fase de diagnóstico de los planes o medidas de igualdad en las empresas. La aplicación informática del método permite generar un documento específico con la información para mujeres y hombres. Si se genera o no este documento se acuerda en el comité de seguridad y salud.

MÉTODO PSQCAT21 COPSOQ, VERSIÓN 1.5. PARA EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS⁴

En el verano de 2010, la Generalitat de Catalunya publicó el Método PSQCAT21 CoPsoQ, versión corta, para evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en las empresas con plantillas de menos de 25 personas. Este método es la adaptación a las pequeñas empresas de una herramienta con una amplia experiencia de aplicación a las empresas de más de 25 personas, que se denomina ISTAS21 CoPsoQ, en castellano, y PSQCAT21 CoPsoQ, en catalán. El valor fundamental de esta versión es que recoge los elementos que CCOO identificamos como claves en la evaluación y prevención de los riesgos laborales: basadas en la participación, en la actuación en origen y en el conocimiento científico.

Algunas informaciones sobre el método PSQCAT21, versión corta

¿Cuáles son sus principales características?

- **Garantiza la participación propositiva** de los agentes sociales y de los protagonistas en todo el proceso de intervención: dirección, delegado/a de prevención y trabajadores y trabajadoras, asesorados por técnicos de prevención.
- **Facilita la acción sobre el origen de los riesgos: la organización del trabajo.** El proceso facilita la identificación de las causas o de los orígenes de los riesgos y la determinación de las medidas preventivas más adecuadas.
- **Incorpora conocimiento y metodología científica.** El conocimiento científico permite definir qué son los riesgos psicosociales y cómo se debe proceder para poderlos identificar, medir y valorar en las empresas. Con este método el proceso se realiza a partir de la información generada por el uso de un cuestionario anónimo y voluntario. Los resultados se analizan siguiendo un procedimiento sencillo, que permite comparar

⁴ El contenido de este epígrafe ha sido extraído de la "Hoja informativa para delegados y delegadas de prevención: El Método PSQCAT21 CoPsoQ, versión corta: un instrumento para evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores/as", elaborada conjuntamente por CCOO de Catalunya e ISTAS. Disponible toda la información en www.ccoo.cat/salutlaboral (apartado "Fulls informatius").

la situación de exposición psicosocial en la empresa con la que corresponde a la población asalariada de España, posibilitando la identificación de prioridades para la acción preventiva.

- **Incluye un proceso de intervención.** El método también propone un proceso de intervención basado en las experiencias de intervención en las empresas.
- **Diseñado y adaptado a la realidad de las pequeñas empresas.** Por una parte se ha adaptado el cuestionario (acortado) y el análisis (simplificado) para la identificación y valoración de riesgos, y por otra se ha adecuado el proceso de implementación del método y la participación de los agentes sociales (simplificado).
- **Aplicable en todas las empresas.** Esta metodología está diseñada para cualquier tipo de empresa, independientemente de su actividad. También **es gratuito**.
- **Garantiza el cumplimiento de todos los requisitos legales.** El uso de esta metodología cumple con todos los requisitos legales para la evaluación y la prevención de riesgos en las empresas.

¿Qué exposiciones a riesgos psicosociales mide?

El cuestionario mide seis factores de riesgos psicosociales:

1. Las exigencias psicológicas del trabajo se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo y al manejo de las emociones.
2. La doble presencia, es decir los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares.
3. El control sobre el trabajo son las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y contribuya a desarrollar conocimientos y habilidades.
4. El apoyo social (de los compañeros/as y de los superiores/as) y la calidad de liderazgo se refieren a las relaciones de apoyo entre las personas en el trabajo.
5. La estima se refiere al respeto, al reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.
6. La inseguridad sobre el futuro se refiere a la preocupación por el futuro en relación con la pérdida de empleo o los cambios no deseados de las condiciones de trabajo.

¿Qué proceso de intervención propone?

El método se acompaña de cuatro elementos clave que garantizan la participación:

- Para impulsar el proceso de intervención se debe crear un grupo de trabajo que estará formado por la dirección de la empresa y el delegado/a de prevención, asesorados por técnico/a (s) de prevención. Las funciones del grupo de trabajo son acordar el contenido, puesta en marcha y seguimiento de cada una de las fases de la evaluación de riesgos, así como de la planificación de las medidas preventivas.
- El método incluye un manual que orienta al grupo de trabajo en cada una de las fases, de manera que si en tu empresa se utiliza el método en este manual encontrarás muchas pistas para su aplicación. De todas formas, CCOO te puede acompañar o asesorar en cómo intervenir en tu empresa.
- La empresa debe contratar un Servicio de Prevención Ajeno por dos motivos: la evaluación de riesgos psicosociales la debe hacer un técnico/a superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicología, y por que se manejan datos facilitados por los trabajadores/as que deben mantener el anonimato y, por lo tanto, ser tratados por una persona sometida a secreto profesional.
- La participación de la plantilla es imprescindible para conseguir los objetivos. Por ello hace falta garantizarla en dos momentos clave: en la respuesta del cuestionario con el fin de identificar y valorar los riesgos psicosociales y en los círculos de prevención (son grupos de trabajo en los que participan trabajadores y trabajadoras, de forma libre y voluntaria) para determinar cuáles son los orígenes de las exposiciones psicosociales, es decir cuáles son las condiciones de trabajo que las causan y proponer medidas preventivas, cambios en las condiciones de trabajo de cara a eliminar o controlar los riesgos.

A continuación te presentamos una tabla en la que se recogen las principales fases de la intervención, y quién interviene.

¿QUÉ SE HACE?	¿QUIÉN LO HACE?
Fase 1. Acordar la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales	
Acordar la implementación del método	Delegado/a de prevención y empresa
Informar a la plantilla del acuerdo	Grupo de trabajo
Fase 2. Obtener los datos de exposición	
Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario	Grupo de trabajo
Informar a la plantilla	Grupo de trabajo
Distribuir y recoger el cuestionario	Grupo de trabajo
Responder el cuestionario	Toda la plantilla
Fase 3. Acordar y llevar a cabo las medidas preventivas	
Resumir los datos de prevención	Técnico/a de prevención
Concretar el origen de la exposición y las medidas preventivas adecuadas	Toda la plantilla
Acordar, planificar y ejecutar las medidas preventivas	Grupo de trabajo

¿Dónde se puede encontrar?

El manual y los instrumentos para la aplicación de la versión corta del Método PSQCAT21 COPSOQ (versión 1.5) se encuentran, en catalán y castellano, en la web de la Generalitat de Catalunya, Departament d' Empresa i Ocupació, dentro del ámbito de seguridad y salud laboral.

<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio>

(apartado "Seguretat i salut" / "Publicacions")

También está disponible en la web <http://www.copsoq.istas21.net> (pestaña "Versión corta", apartado "Evaluar riesgos psicosociales en empresas de menos de 25 trabajadores").

Y, en la empresa, ¿qué podemos hacer sindicalmente?

Participar activamente en todo el proceso

Tu implicación en todo el proceso es imprescindible: haciendo propuestas, acordando las acciones necesarias y participando activamente en su puesta en marcha. Esta participación

es una garantía de que las cosas se hacen bien e imprescindible para garantizar los derechos de los trabajadores/as que representas. ¡PARTICIPA DE FORMA PROPOSITIVA!

Tomar la iniciativa, pero ¿cómo empezar?

La experiencia colectiva y los datos de encuestas nos dicen que en la mayor parte de empresas la evaluación se ha iniciado a partir de la solicitud del delegado o delegada de prevención. Si en la empresa en la que trabajas aún no se ha hecho la evaluación de riesgos psicosociales, es importante solicitarla por escrito. Al final de este epígrafe hay un ejemplo de escrito.

El empresario ante esta propuesta debe dar una respuesta. Recordar que, según el artículo 36.4. de la Ley de Prevención, la decisión negativa del empresario a la adopción de medidas preventivas propuestas por la representación sindical debe ser motivada, de forma que si en el plazo de 15 días no se convoca la reunión propuesta, o no tienes el menor atisbo de respuesta, puedes valorar la intervención de la Inspección de Trabajo o acudir a los órganos de mediación que territorialmente o el convenio colectivo sectorial establezca.

Trabajar con los protagonistas..., implicar a tus compañeros/as de trabajo

Como se ha señalado anteriormente, la participación de la plantilla es esencial. Los trabajadores/as deben conocer el objetivo de este proceso y aportar su conocimiento y experiencia sobre la organización del trabajo, los riesgos psicosociales y cómo les afecta a la salud. Por ello vale la pena buscar mecanismos de información y participación de los trabajadores/as en cada una de las fases de intervención. Por ejemplo:

FASE 1: Acordar la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales El acuerdo sobre la implementación de método se debe hacer por escrito y es importante garantizar que se difunde entre toda la plantilla; debe quedar claro qué buscamos, por qué lo hacemos y cuál es el objetivo.

FASE 2: Obtener los datos de exposición. Es necesario organizar una forma fácil para que los trabajadores y trabajadoras puedan responder el cuestionario en tiempo de trabajo, por ejemplo aprovechando los espacios en la empresa (junto a la hora de la pausa, inicio de turno...) y explicar la importancia de hacerlo.

FASE 3: Acordar y llevar a cabo las medidas preventivas. Garantizar que la plantilla tiene información sobre los resultados y que puede participar libremente en los círculos de prevención para identificar los orígenes y las medidas preventivas de cada uno de los factores de riesgo.

Es muy importante que, además de la comunicación desde el grupo de trabajo, refuerces la participación de tus compañeros y compañeras de trabajo desde la autonomía sindical, sin duda es un elemento clave para la participación.

No olvidar la finalidad... Evaluamos para hacer prevención, mejorando la organización del trabajo

La implicación en la fase de propuesta y acuerdo de las medidas preventivas para eliminar o controlar el riesgo, es decir para introducir cambios en cómo se organiza el trabajo y en las prácticas concretas de gestión de personal que se encuentran en el origen de estos riesgos, es capital y es el objetivo fundamental de este proceso.

CCOO tenemos experiencia y propuestas. En este sentido, una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que:

- Fomenten el apoyo entre trabajadores y trabajadoras y de superiores en la realización del trabajo.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, y definan los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Incrementen las oportunidades de aplicación y el desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos.
- Adecúen la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.
- Potencien la participación de los trabajadores/as en las decisiones relacionadas con sus tareas y las de su departamento.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad a través de la estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, salario, etc.).
- Permitan la compatibilidad entre la vida laboral y la familiar.
- Eliminen la competitividad individual imperante.
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia.
- Eliminen el trabajo parcelado, estandarizado, monótono y repetitivo.

Y, en definitiva, se adapten a las necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores, contando con su participación, y no sólo al aumento del beneficio al mínimo coste.

Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales:

A la atención de _____ (cargo de responsabilidad)
de la empresa _____

(Lugar y fecha) _____

El/La abajo firmante, en calidad de representante legal de los trabajadores/as, manifiesta que en la empresa no se ha realizado la evaluación y planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales, pese a ser una obligación legal desde el año 1996 que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL- que así lo exige en sus artículos 4.7.d y 14.2 (posteriormente ampliada por el Reglamento de Servicios de Prevención -RSP- en sus artículos 18.2.1 y 34c).

La norma requiere que estas actividades se realicen con la participación del delegado/a de prevención (arts. 14.8, 18.2, 34.2 de la LPRL i art 1.2. del RSP)

Por todo ello,

SOLICITO

Que en el plazo de 15 días se convoque una reunión entre la dirección de la empresa y el delegado/a de prevención con un único punto del orden del día:

- Acordar método y proceso para la evaluación de riesgos psicosociales.

Para tratar este tema propongo y considero que sería conveniente la presencia del Servicio de Prevención ajeno.

Para promover la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales, la propuesta de CCOO es utilizar la versión corta de la metodología PSQCAT21 CoPsoQ, versión 1.5., que es el método recomendado por la Generalitat de Catalunya y que ha sido adaptado a las pequeñas empresas...

Quedando a la espera de su respuesta, les saluda atentamente,

Firmado: _____

MÉTODO FPSICO, VERSIÓN 3

En la guía sindical que origina esta adenda existe un apartado específico “¿Y si la empresa nos propone otro método?” (de la página 59 a la 68) para informar y orientar qué hacer en el caso de que la empresa nos proponga hacer la evaluación de riesgos con un método diferente al CoPsoQ istas21, y dentro de este apartado se analiza la versión anterior del FPSICO. Prácticamente todas las informaciones y pistas sindicales que se ofrecen continúan siendo válidas.

Principales características de la nueva versión

Año de publicación: 2011.

Ámbito de aplicación: todas las empresas (sin especificación respecto del número de trabajadores/as).

Soporte: descarga gratuita en la página web del INSHT:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Factores que evalúa: 9 (Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/ Contenido del trabajo, Supervisión/ Participación, Interés por el trabajador/ Compensación, Desempeño de rol, Relaciones y Apoyo social).

Unidades de análisis: en este método las llaman “preguntas variables” (son el equivalente del “grupo” y “subgrupo” de la versión anterior). Se pueden incluir en número y contenido que se quiera. Se proponen cuatro: edad, sexo, ocupación y horario.

Administración de los cuestionarios: en soporte papel.

Introducción de los datos: aplicación informática.

Proceso de intervención: se propone un proceso de intervención donde se confunde la identificación y la evaluación de los riesgos, admite técnicas no pertinentes en la prevención de riesgos (entrevistas, check-list, muestras...). En positivo, defiende la necesidad de participación de los delegados de prevención en todas las fases y los ejemplos de intervención son en origen.

Resultados: se descargan de la aplicación informática los gráficos y las tablas que debe ordenar y administrar el o la técnica de prevención, NO se genera informe de resultados automáticamente.

Propuesta de acuerdo para la implementación del FPSICO en las empresas

La primera actuación antes de empezar la evaluación de riesgos es acordar por escrito en el comité de seguridad y salud las condiciones básicas en las que se llevará a cabo la implementación del método. En el caso de que se realice la evaluación de riesgos con el FPSICO, ello adquiere una importancia enorme, ya que desde la valoración sindical, el método presenta aspectos ambiguos o acciones e instrumentos con los que no estamos a favor, y debemos contrarrestarlo.

Más adelante se reproduce una propuesta de acuerdo que orienta cómo concretar los temas ambiguos y cómo contrarrestar las propuestas con las que no estamos de acuerdo. Pero antes queremos compartir los objetivos que persiguen las cláusulas del acuerdo propuesto:

- Concretar el para qué y el cómo de la participación de los agentes sociales en la empresa y muy especialmente de la representación legal de los trabajadores/as (*Cláusula 3*), así como la participación de los trabajadores/as (*Cláusula 13*).
- No separar la identificación de la evaluación, ya que en la evaluación de riesgos psicosociales estas dos fases siempre forman parte del mismo proceso (*Cláusula 1*).
- Pasar el cuestionario a toda la plantilla (y no a una muestra), ya que para conseguir una evaluación por puesto de trabajo válida, las técnicas de muestreo requieren de un conocimiento científico elevado no disponible entre los recursos técnicos a los que tienen acceso la mayoría de empresas, y por ello no vale la pena para el objetivo que persiguen las empresas, que es ahorrar costes (*Cláusulas 8 y 13.b*).
- No aceptar el uso de la técnica de observación (ver argumentos en páginas 60-61 "guía azul") ni de la entrevista. ¿Por qué? En el ámbito de la empresa no se da el contexto de confianza suficiente para que el o la trabajadora hable sincera y críticamente sobre condiciones de trabajo, de forma no anónima como supone la entrevista, dadas las relaciones de poder derivadas de la dependencia del trabajador/a del empresario y de lo difícil que es encontrar una persona que realice las entrevistas que sea de la confianza de trabajadores y trabajadoras y sus representantes y del empresario y sus representantes; por otro lado, esta técnica no permite comprobar su validez ni fiabilidad y produce resultados difíciles de contrastar e interpretar, con lo que no puede generar la confianza suficiente; finalmente, requiere el uso intensivo de recursos muy especializados, escasos y caros. Por lo tanto, la participación directa de la plantilla sólo a partir del cuestionario y los grupos de discusión también denominados círculos de prevención (ver páginas 108 a 111 "guía

azul”) ya que son las únicas técnicas que permiten superar los obstáculos mencionados (*Cláusulas 3.g, 7 y 13.d*).

- Las “preguntas variables” que se pueden añadir al cuestionario serán exclusivamente las que también se utilizarán como “unidades de análisis” o “grupos de estudio” de las exposiciones. Sólo deben contemplar condiciones de trabajo, condiciones sociodemográficas y condiciones de empleo que nos sirvan para localizar las exposiciones y visualizar desigualdades. Siempre se utilizará las “preguntas variables” de puesto de trabajo y sexo; esta última, el grupo de trabajo podrá decidir eliminarla por un tema de anonimato. El resto de unidades de análisis se decidirán en el grupo de trabajo (*Cláusulas 3.a y 6*).
- El informe de resultados del perfil valorativo ha de contener el porcentaje de trabajadores en los diferentes niveles de exposición (rojo, naranja, amarillo y verde), para la totalidad de la empresa y para cada categoría de las “preguntas variables” acordadas en el grupo de trabajo (por ejemplo, porcentaje de trabajadores en rojo, naranja, amarillo y verde en el puesto X, en el puesto J, etc.). Asimismo ha de contener el perfil descriptivo (porcentaje de trabajadores que han elegido cada opción de respuesta de cada pregunta del cuestionario) para la totalidad de la empresa y, si el grupo de trabajo lo considera necesario, para los distintos puestos de trabajo (ver anexo 7 de la “guía azul”) (*Cláusula 16*).
- El informe de resultados no puede contemplar ningún dato resultado de seleccionar dos o más “grupos de estudio” a la vez (por ejemplo, puesto de trabajo y sexo a la vez), es decir de dos o más categorías de respuesta de las “preguntas variables” (por ejemplo, resultados del puesto operario de producción mujeres) a fin de poder garantizar el anonimato en los resultados (*Cláusula 12*).
- Criterios para la definición de medidas preventivas en el grupo de trabajo: empezar por las exposiciones más prevalentes (considerando la probabilidad de riesgo de “muy elevada” y “elevada”) y acordar origen y medidas preventivas exposición a exposición (por ejemplo, discutir y acordar el origen de la exposición “participación-supervisión” y seguidamente discutir las medidas preventivas a implementar). Tras el análisis de cada factor de riesgo las medidas preventivas que se acuerden se pondrán en marcha (ver anexos 8 y 9 de la “guía azul”) (*Cláusulas 3.c, 17 y 18*).

La propuesta de acuerdo es la siguiente

Reunidos los miembros del comité de seguridad y salud de la empresa xxxxxx, representación de la empresa y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método

FPSICO v3 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, en las condiciones siguientes:

1. El FPSICO se utilizará para la evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos o disminuirlos). El proceso de identificación y valoración de riesgo se iniciará con el cuestionario que propone el método, y no se utilizará ningún otro cuestionario.
2. *Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del comité de seguridad y salud: el ámbito de aplicación será (especificar el acuerdo. Por ejemplo, el conjunto de la empresa XXXX; se incluirán las empresas subcontratas xxx y xxx que realizan tareas de mantenimiento y limpieza...).*
3. *Cláusula que es necesario adaptar parcialmente según la decisión del comité de seguridad y salud* se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método FPSICO. Para desarrollar el proceso se creará un grupo de trabajo en el que participarán la dirección de la empresa y la representación de los y las trabajadoras con el fin de acordar los siguientes aspectos:
 - a) Definir las "preguntas variables" que complementan el cuestionario, según se especifica en una de las cláusulas posteriores.
 - b) Las condiciones del trabajo de campo: forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
 - c) El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
 - d) La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.
 - e) El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
 - f) Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como garantizar su participación.
 - g) En caso necesario, decidir y organizar la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en los "grupos de discusión" para identificar los orígenes y medidas preventivas de los factores de riesgos psicosociales.

- h) Presentar en el comité de seguridad y salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación.
 - i) *Añadir la función específica en el caso que el comité de seguridad y salud decida alguna otra función.*
4. *Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del comité de seguridad y salud:* el grupo de trabajo estará formado por: (de la dirección de la empresa) y por (de la representación de los y las trabajadoras), y contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención y el personal técnico que propongan las partes.
 5. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método. El grupo de trabajo elaborará un calendario de reuniones y funcionará mediante convocatorias y orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan. Las personas que no puedan acudir a la reunión lo comunicarán previamente.
 6. Como plantea el método, el cuestionario inicial no se modificará salvo para añadir preguntas en la parte variable del cuestionario, que se utilizarán como unidades de análisis para localizar los riesgos (puesto de trabajo, sexo, departamento...). Las categorías de respuestas de estas preguntas, que conforman los "grupos de análisis", deben garantizar el anonimato cuando se presenten los resultados. Se añadirán las preguntas de puesto de trabajo y sexo, y esta última se podrá suprimir si el grupo de trabajo considera que puede vulnerar el anonimato.
 7. Para recoger la experiencia y conocimiento de los trabajadores y trabajadoras de forma directa se organizará su participación a partir de la respuesta al cuestionario, y, posteriormente, con dinámicas grupales tipo grupos de discusión, decididos y organizados desde el grupo de trabajo. No se realizarán observaciones ni entrevistas.
 8. El cuestionario para la identificación y valoración del riesgo se distribuirá en soporte papel, garantizando las condiciones adecuadas para su respuesta, a la totalidad de la plantilla ocupada incluida en el ámbito de aplicación acordado; de manera que no se aplicarán técnicas de muestreo. Asimismo se distribuirá el cuestionario a la totalidad de plantilla, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).
 9. La respuesta al cuestionario y la participación de los trabajadores y trabajadoras en cualquier actividad durante el proceso es voluntaria, confidencial y anónima.

10. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100% de la plantilla ocupada en el ámbito de aplicación acordado.
11. Para garantizar la confidencialidad, los cuestionarios serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a la representación sindical y la dirección de la empresa. Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto, y se destruirán una vez finalizado el proceso.
12. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona. Por ello, el informe de resultados no contemplará datos cruzados de dos o más "grupos de estudio" (por ejemplo, los resultados no podrán mostrarse de forma combinada por puesto de trabajo y sexo).
13. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y prevención tiene derecho a:
 - a) Conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo.
 - b) Participar voluntariamente en la respuesta y entrega del cuestionario.
 - c) Estar informado del estado del proceso.
 - d) Participar en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así como de las medidas preventivas y su implementación, en los términos que acuerde el grupo de trabajo, y siempre a través de dinámicas grupales tipo grupos de discusión.
 - e) Recibir un resumen de los principales resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, tanto en lo que se refiere al ámbito de aplicación como en lo referido a los grupos de estudio en los que es protagonista.
14. El tiempo de cualquiera de las personas de la empresa que intervenga en alguna de las fases de implementación del método será considerado, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.

15. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas acordadas en el grupo de trabajo y ratificadas en el comité de seguridad y salud.
16. El informe de resultados será elaborado por el técnico o técnica de prevención y deberá contener como elementos imprescindibles la siguiente información: la tasa de respuesta (para el conjunto del ámbito de aplicación y para cada una de las categorías de las preguntas variables acordadas), la definición de los 9 factores de riesgo psicosocial que analiza el método, los datos del perfil valorativo -principalmente el porcentaje de trabajadores/as en cada nivel de exposición- (para el conjunto del ámbito de aplicación y para cada una de las "preguntas variables"), y el perfil descriptivo (para el conjunto del ámbito de aplicación). Si el grupo de trabajo, o cualquiera de los agentes sociales que lo conforman, lo estima oportuno podrá solicitar el perfil descriptivo para los "grupos de estudio" por puesto de trabajo.
17. Para establecer el origen y medidas preventivas de cada uno de los 9 factores de riesgo, éstos se ordenarán de mayor a menor prevalencia de exposición (% de los trabajadores y trabajadoras expuestos) teniendo en cuenta las probabilidades de riesgo más desfavorables para la salud (muy elevada + elevada).
18. El grupo de trabajo decidirá si las medidas preventivas que acuerde tras el análisis de cada factor de riesgo se ponen en marcha inmediatamente, incorporándolas en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.
19. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación del FPSICO se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en este acuerdo.
20. Ambas partes manifiestan expresamente el carácter obligatorio y aplicativo del presente acuerdo, así como el compromiso de su cumplimiento.

Localidad y fecha

Firma de las partes del comité de seguridad y salud, según las prácticas habituales de la empresa...

..... , en calidad de personal técnico de prevención, se compromete/n a asumir y apoyar las cláusulas del presente acuerdo

Nombre y firma

